

# **Pouvoir des Arbitres d'élaborer et de modifier les Conventions Collectives de Travail**

---

**THÈSE POUR LE DOCTORAT**

Présentée et soutenue le 15 Mai 1939, à 14 heures

PAR

**Philippe CAILLAUX**

---

**JURY DE LA THÈSE :**

*Président* : M. OUALID, Professeur

*Suffragants* : MM. LESCURE, Professeur  
PICARD, Professeur

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR

289, RUE SAINT-JACQUES, 289

---

1939







Digitized by the Internet Archive  
in 2026

[https://archive.org/details/IA41551807\\_0066](https://archive.org/details/IA41551807_0066)

# Pouvoir des Arbitres d'élaborer et de modifier les Conventions Collectives de Travail

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 15 Mai 1939, à 14 heures

PAR

**Philippe CAILLAUX**

---

JURY DE LA THÈSE :

*Président* : M. OUALID, Professeur

*Suffragants* : MM. LESCURE, Professeur  
PICARD, Professeur

PARIS

MAURICE LAVERGNE, IMPRIMEUR  
289, RUE SAINT-JACQUES, 289

---

1939

*La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.*



## INTRODUCTION

L'entrée dans le domaine du droit des rapports collectifs entre patrons et ouvriers est à coup sûr l'un des faits les plus importants de ces toutes dernières années, et l'un de ceux dont le retentissement sera le plus durable. Les groupements professionnels, supprimés au nom de l'individualisme par la Révolution, avaient peu à peu, tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, pris une influence grandissante, sur le plan social comme sur le plan économique. Syndicats ou cartels étaient devenus des forces importantes dans la nation, sans qu'aucune norme juridique fût venue régler les rapports de ces forces entre elles. Dans ces « relations collectives du travail et du capital » la puissance restait la plupart du temps la seule loi. Aucun effort sérieux n'avait été fait pour les organiser dans un cadre juridique approprié. L'un des résultats essentiels du grand mouvement social qui s'est produit en France depuis le printemps de 1936 a été de poser les bases d'une organisation des relations collectives du travail, organisation dont les éléments fondamentaux sont les conventions collectives et l'arbitrage obligatoire.

L'institution de l'arbitrage obligatoire pour le règlement des différends collectifs du travail ne figurait pas au programme du Rassemblement populaire. Elle ne serait pas inscrite dans notre législation sans les élections de mai 1936 et les manifestations violentes autant qu'illégales de juin 1936. C'est l'ampleur et la multiplication des grèves qui éclatèrent alors, qui ont rendu nécessaire l'établissement de procédures nouvelles.

Pour éviter que les masses ouvrières ayant soudain pris conscience de leur force, n'en fissent un usage désordonné ou abusif, il fallait leur donner le moyen d'obtenir la satisfaction de leurs revendications par des voies plus régulières.

Une réforme, qui jusqu'alors s'était heurtée à l'hostilité de principe tant des organisations patronales que des théoriciens du syndicalisme devait se trouver imposée par les faits. L'accord Matignon du 7 juin 1936 en dépit de ses apparences contractuelles était en réalité une sentence arbitrale rendue par le Chef du Gouvernement. Sans doute mettait-elle fin non à un conflit déterminé, mais à une atmosphère générale de lutte dans laquelle surgissaient et évoluaient quantité de conflits particuliers. Il n'en demeure pas moins que l'accord Matignon fixait des conditions nouvelles de travail sans attendre que le prolongement des grèves ait amené la capitulation soit du patronat soit de la classe ouvrière. Cette mesure était insuffisante puisque le Gouvernement se décida à soumettre au Parlement un projet de loi tendant à instaurer un système de conci-

liation et d'arbitrage obligatoire dans les différends collectifs du travail.

La loi monétaire du 1<sup>er</sup> octobre 1936, tout d'abord, en prévision des hausses de prix que devait entraîner la dévaluation, confiait au gouvernement le soin d'organiser par règlement d'administration publique une procédure d'arbitrage obligatoire pour la révision des taux de salaires fixés par les conventions collectives. L'établissement de cette procédure donna lieu à des négociations entre représentants du patronat et représentants des organisations ouvrières. Un texte était arrêté lorsqu'en Novembre 1936, la Confédération générale du Patronat français rompit les pourparlers. Le gouvernement fut alors amené à déposer un projet de loi qui, après diverses vicissitudes est devenu la loi du 31 décembre 1936, base du régime actuel.

Ainsi à des relations du travail reposant sur des rapports de force, s'exprimant en des luttes violentes, s'est substituée une organisation appuyée sur des accords librement consentis qui ont pour sanction une procédure d'arbitrage.

\*  
\*\*

A ceux qui s'indigneraient de cette intrusion d'un tiers dans les rapports collectifs entre employeurs et salariés, de cette substitution d'une décision imposée au libre accord des volontés, il faut rappeler que l'arbitrage n'est jamais qu'un pis-aller. Il n'entre en jeu qu'à défaut de solution

contractuelle dont la recherche se poursuivra jusqu'au bout : quand les arbitres interviennent, c'est que le litige ne peut plus comporter, en dehors de l'arbitrage, qu'une solution de force. Aussi pouvons-nous dire que si la conciliation est préférable à l'arbitrage, l'arbitrage est préférable à la grève.

## CHAPITRE PREMIER

### GÉNÉRALITÉS SUR L'ARBITRAGE

Toute procédure de conciliation et d'arbitrage dans les conflits du travail tend à éviter les luttes violentes, à résoudre par une voie pacifique les différends collectifs qui peuvent s'élever entre employeurs et salariés. Elle trouve donc sa raison d'être dans les inconvénients que présentent les grèves et les lockouts, à la fois pour la paix sociale et pour l'économie nationale. Il est normal que les pouvoirs publics aient eu le souci d'aménager une telle procédure. En France, ils ne l'ont fait pendant longtemps que sous une forme purement facultative, en mettant à la disposition des parties un mécanisme leur permettant, si elles le désiraient, de régler leurs différends par une voie pacifique. Tel est le caractère du régime institué par la loi du 27 décembre 1892, tel est aussi, malgré les termes de la loi, le caractère du régime, beaucoup plus achevé, établi pour les différends entre les armateurs et leurs équipages par la loi du 22 juillet 1909 et par les décrets des 24 septembre 1925 et 28 janvier 1927. Il a fallu les circonstances exceptionnelles de la période de guerre pour que fût instituée une procédure d'ar-

bitrage obligatoire dans les usines travaillant pour la défense nationale (décrets des 17 janvier et 7 septembre 1917).

Mais du moment où les relations collectives du travail sont organisées dans un cadre juridique défini, du moment où des engagements réciproques sont pris par des conventions librement conclues, il est normal et nécessaire que les différends collectifs du travail aient un juge. Il serait paradoxal en effet que les conventions conclues n'eussent d'autres sanctions que la violence. L'aménagement d'une procédure d'arbitrage obligatoire est donc en logique le complément de toute organisation véritable des relations collectives du travail.

\*  
\* \*

Pendant longtemps l'arbitrage fut repoussé par les patrons et par les ouvriers, ceux-là le jugeant incompatible avec leurs responsabilités et leurs droits, ceux-ci l'estimant inconciliable avec « l'action directe » menée par les seuls syndicats sans l'intermédiaire de **tiers**.

§ 1. — *Défiance du patronat à l'égard de l'arbitrage.*

Le patronat français a montré une défiance constante à l'égard de l'arbitrage obligatoire. L'em-

ployeur en effet répugne à se soumettre à la décision d'une autorité extérieure à son entreprise : il y voit une atteinte à l'autorité patronale puisque l'arbitre peut par exemple lui imposer de conserver un salariable qu'il désire congédier, voire même de modifier son exploitation dans tel ou tel sens. Il y voit aussi une atteinte au secret de ses affaires, car à l'occasion d'un différend portant sur le taux des salaires, il peut être contraint de justifier devant l'arbitre de la situation financière de son entreprise, et même d'accepter sur cette situation, une discussion contradictoire avec les représentants de ses ouvriers.

Tout cela heurte à coup sûr les habitudes des employeurs français accoutumés à décider sans discussion, à exercer une autorité sans contrôle. Il n'est pas douteux que l'arbitrage obligatoire implique une transformation profonde dans le caractère de l'autorité patronale qui cesse d'être une autorité absolue et arbitraire pour devenir une autorité limitée et contrôlée. L'on comprend certes, la répugnance de l'employeur à renoncer à une partie de ses droits. Il n'en est pas moins excessif de prétendre que cette transformation rend impossible le fonctionnement satisfaisant des entreprises. Que ce fonctionnement exige l'existence d'un chef doué d'une autorité effective, c'est une vérité d'expérience. Mais l'établissement de limites à cette autorité destinées à en éviter les abus et à en éliminer l'arbitraire, ne fait pas obstacle au maintien d'une autorité suffisante du chef d'entreprise. Le tout est que le contrôle soit exercé par un arbitre présentant des garanties certaines d'indépendance et de compétence.

§ II. — *Défiance des ouvriers  
à l'égard de l'arbitrage.*

Du côté ouvrier jusqu'à une époque récente, l'arbitrage obligatoire n'était pas vu avec plus de faveur. Il apparaissait en effet, comme une atteinte portée au droit de grève, à ce droit qui a pour les travailleurs une valeur mystique. Si les ouvriers lors de chaque différend collectif sont obligés de saisir un arbitre et de se conformer à la décision de celui-ci, la grève leur est désormais interdite.

Rien n'est plus certain : l'arbitrage obligatoire a pour but avoué d'éviter les grèves comme les lock-outs en fournissant aux parties le moyen de faire valoir leurs revendications et d'obtenir satisfaction dans la mesure où celles-ci sont légitimes, sans avoir besoin de recourir à des procédés de force, de violence qui sont la grève ou le lock-out. Or si les organisations ouvrières ignorent ce qu'elles peuvent attendre de l'arbitrage, elles savent ce qu'elles perdent en renonçant à la grève.

Le 11 mars 1920 M. Jouhaux n'écrivait-il pas : « L'arbitrage obligatoire n'a jamais empêché les grèves d'éclater, pas même en Australie. L'année dernière il y eut en Australie contre des décisions arbitrales, une grève générale des marins qui a duré plusieurs semaines. Cette année même vient de se terminer une grève générale des mécaniciens de la marine. Actuellement une grève générale des typographes vient d'éclater, alors qu'une grève générale des mineurs durait depuis plusieurs mois. Ces

exemples ne sont-ils pas suffisants pour mettre en lumière, l'inopérance de l'arbitrage obligatoire » ? (Ch. des Députés, Débats parl. 1936, p. 3192).

Aussi est-il curieux de constater que c'est la C. G. T. qui, en présence de la persistance des grèves à la fin de l'été 1936 et pour mettre fin à une agitation qui risquait de monter l'opinion publique contre les organisations ouvrières, a pris l'initiative de proposer en septembre 1936, l'organisation d'une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire permettant la solution pacifique de tous les conflits nés des nouvelles lois sociales et de l'élaboration ou de l'application des conventions collectives du travail. Le bureau de la C. G. T. a publié une déclaration expliquant les raisons de son attitude (*Le Peuple*, 17 octobre 1936) : « Il est indéniable que les divergences inévitables entre organisations ouvrières et patronales ne pourront, dans la période présente trouver leur solution en évitant les à-coups des arrêts du travail, grève ou lock-outs et l'occupation des usines, que par une procédure de discussion et de solution apportant à tous, des garanties d'impartialité et de sécurité. C'est pratiquer la véritable démocratie que mettre sur le même plan, droit du travail et droit de propriété, et vouloir que l'un et l'autre trouvent par des solutions de justice sociale leurs sauvegardes. »

Cette déclaration pose le problème sur son véritable terrain. L'arbitrage obligatoire apporte une limite à la fois à l'autorité patronale, attribut du droit de propriété, et au droit de grève, droit essentiel du travail, et il tend à assurer un équilibre sa-

tisfaisant des droits respectifs des employeurs et des travailleurs. La C. G. T. en dépit des déclarations ultérieures de certains de ses dirigeants, a accepté en octobre 1936 (du moins sur le papier, la suite ne l'a que trop montré) les restrictions que l'arbitrage obligatoire implique pour le droit de grève ; et quand on sait toute la valeur morale de ce droit pour les ouvriers, l'on conçoit l'importance de la concession ainsi faite !

Le patronat en revanche a refusé de renoncer à aucune partie de son autorité. Faute d'acceptation volontaire, l'arbitrage obligatoire dut lui être imposé par la loi.

\*  
\*\*

### § III. — *Inconvénients que peut présenter l'arbitrage.*

Remplacer la violence, la grève, le lock-out, par la décision équitable d'un arbitre éclairé et impartial, tel a été l'objet de la loi du 31 décembre 1936. L'institution ainsi créée a, dans l'ensemble, rendu des services ; les surarbitres, pris parmi tous les grands corps de l'Etat, et joignant, à des formations très diverses, un même souci de l'intérêt public ont, en général, introduit dans les rapports collectifs des employeurs et des salariés plus de stabilité, d'équité et de calme.

Cependant l'institution de l'arbitrage obligatoire n'est pas sans présenter des inconvénients.

Tout d'abord, on peut reprocher aux arbitres d'être souvent des avocats et des mandataires avant d'être des juges. Ils ne sont donc pas qualifiés pour rechercher la solution la plus juste ; ils rechercheront la solution la plus profitable à leurs mandants, et en cela il ne semble pas que l'arbitrage réponde aux vœux du gouvernement. Il s'ensuit que, quoi qu'on fasse, on n'arrivera pas à donner la même valeur à l'obligation qui résulte d'un arbitrage imposé, qu'à celle qui s'attache à un contrat librement consenti. En effet dans une sentence de justice le juge applique simplement la loi à un cas particulier, tandis que dans une sentence arbitrale, l'arbitre impose sa décision aux parties.

Le second grief que l'on peut formuler contre le principe de l'arbitre comme du surarbitre, du deuxième surtout, c'est qu'il n'est peut-être pas un homme suffisamment indépendant. Il faut compter en effet avec nos habitudes et nos traditions ; la nation française n'est pas préparée à la notion du juge unique : toutes les tentatives qui ont été faites pour faire admettre chez nous le juge unique, ont échoué. Un homme qui statue seul, surtout si ce n'est pas un magistrat de carrière, ne craignant pas ses responsabilités, ne recherchera pas la solution de justice idéale telle qu'elle lui apparaît. Il aboutira à une justice d'approximation, permettant de concilier ses responsabilités et son désir de se débarrasser d'une tâche toujours ingrate.

Les deux premiers inconvénients qui ont trait particulièrement à la personne des arbitres, pourront sans doute s'atténuer, voire même disparaître ; mais empêchera-t-on, comme l'histoire le prouve, que des grèves ou des lock-outs soient déclenchés simplement pour obtenir un arbitrage avantageux ? L'idée que l'arbitre sera généralement amené à « couper la poire en deux » aboutit à ce résultat, que les ouvriers demandent plus qu'ils n'espèrent obtenir, de même que les patrons refusent d'accepter un certain nombre de concessions qu'ils auraient données, si la perspective de l'arbitrage ne leur faisait redouter qu'en cédant sur un premier point, on leur imposera encore davantage au moment où sera rendue la sentence arbitrale. C'est à la suite d'un voyage en Australie où il était allé étudier sur place les résultats de la législation sur l'arbitrage que Robert Horn écrivait : « L'arbitrage obligatoire maintient les deux parties qui composent l'industrie dans un esprit de combat. Ce système a entre autres conséquences, celle-ci : un patron ne peut jamais faire une proposition sérieuse, susceptible d'amener vraiment la paix ; il sait en effet que les offres qu'il aura faites avant que la question soit portée devant ce tribunal, ne serviront au cours des débats que de point de départ, et que l'arbitre qui est toujours porté à prendre le milieu entre les demandes des deux parties, n'adoptera jamais telle quelle, une offre du patron, mais que sa décision ira toujours plus loin. Le résultat c'est que patrons et ouvriers se tiennent toujours éloignés les uns des autres. »

Cette observation est renforcée, du côté de l'Al-

lemagne par celle de M. Landemann qui en 1928 aboutissait à des conclusions analogues.

\*  
\*\*

Certains esprits autorisés estimaient donc avant 1936 que l'arbitrage obligatoire n'était pas favorable aux rapports entre patrons et ouvriers ; les intéressés eux-mêmes n'en voulaient pas. Il a fallu une rupture d'équilibre, au profit des travailleurs pour que ceux-ci se rendent compte qu'une institution comme l'arbitrage obligatoire pouvait devenir entre leurs mains un moyen d'investigation économique et conduire au contrôle ouvrier des entreprises. A un autre titre, l'arbitrage obligatoire devenait aussi efficace que la grève.

## CHAPITRE II

### LA LÉGISLATION RELATIVE AUX POUVOIRS DE L'ARBITRE A PARTIR DE 1936

Les critiques que nous avons examinées au cours du précédent chapitre, et qui étaient adressées à l'arbitrage obligatoire tant par les patrons que par les ouvriers, et d'une façon plus générale à l'institution même de l'arbitrage obligatoire, n'ont pas empêché le vote de la loi du 31 décembre 1936.

S'il n'en avait pas été ainsi plus tôt, c'est que l'accalmie des conflits sociaux, qui entre 1921 et 1936 peut se mesurer à la statistique des grèves, avait fait oublier la gravité de ces convulsions. On ne se rendait pas assez compte, que la paix sociale, ou tout au moins la trêve que marquait l'agitation ouvrière, était due à des raisons économiques, et à des raisons syndicales. Raisons économiques : prospérité, qui permettait aux patrons de répondre aux revendications ouvrières sans les laisser aller jusqu'à l'abandon collectif du travail. Raisons syndicales, tenant à ce que la classe ouvrière était déchirée, à ce que l'ancienne C. G. T. était divisée.

Les événements de juin 1936 ramenèrent le

problème des conflits du travail et leur solution amiable au premier plan de l'actualité. La C. G. T. abandonna son ancienne suspicion pour l'arbitrage obligatoire, certaine désormais que cette institution deviendrait entre ses mains un puissant moyen de réglementation qu'elle prétendait imposer au monde du patronat. D'autre part, la classe ouvrière voulait sauvegarder un niveau de vie menacé par la montée constante des prix, conséquence de la dévaluation du mois d'octobre 1936. Il fallut trouver un mode de solution : ce fut l'arbitrage obligatoire et général créé par la loi du 31 décembre 1936. Les lois du 24 juin 1936 et du 1<sup>er</sup> octobre (article 15) s'étaient bien occupées de l'arbitrage obligatoire, mais dans la première loi, la procédure nouvelle n'était qu'exceptionnellement réglementaire : elle restait principalement conventionnelle. Dans la deuxième loi, la procédure présentait bien un caractère réglementaire, mais n'était pas générale. Il était dit que : « au cas où avant le 31 décembre 1936, *une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire*, le gouvernement pourrait organiser une procédure d'arbitrage en vue du règlement des différends ayant trait à la rédaction, à l'exécution et la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires ».

Votée sous la pression des circonstances, la loi du 31 décembre 1936 n'apparaît guère à l'époque que comme un expédient de paix sociale. La loi nouvelle et le décret (17 janvier 1937) pris pour son application, se bornèrent à poser le principe de l'arbitrage obligatoire et à en mettre sur pied le méca-

nisme. Aucune définition du conflit collectif n'était donnée et, ce qui nous intéresse plus particulièrement dans cette étude, peu de précisions touchant l'étendue des pouvoirs des arbitres n'était fournie. A vrai dire il ne pouvait guère en être autrement ; il était même prudent avant de réformer ou de compléter l'institution de recueillir les enseignements de l'expérience. Plus de deux ans d'arbitrage permettent d'ores et déjà de mesurer l'importance et les répercussions d'une institution, qui à certains égards, doit être qualifiée de réforme de structure.

\*  
\* \*

#### SECTION I. — *La loi du 31 décembre 1936 (art. 5).*

En cas d'échec des procédures de conciliation, les conflits du travail doivent être soumis à deux arbitres, puis, s'ils ne peuvent se mettre d'accord sur une solution, à un surarbitre. Les arbitres et le surarbitre peuvent certes tenter une dernière fois d'obtenir un accord des parties, mais s'ils échouent, ils rendent une sentence qui s'impose à elles. Le pouvoir et la liberté de décision des arbitres sont donc redoutables. Quelles sont donc les limites que la loi du 31 décembre 1936 a tenté de leur fixer ?

L'article 5 de ladite loi déclare :

« § 1. — Les procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire seront organisées dans le cadre des lois existantes.

« § 2. — Les deux arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs d'amiables compositeurs.

« § 3. — L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté de travail, liberté syndicale. »

Ce texte avec sa référence « au cadre des lois existantes », et cette attribution aux arbitres des pouvoirs d'amiables compositeurs « dans le respect des droits mutuels des parties » parurent obscurs aux juristes habitués à plus de précision.

Mais il est quelque chose qui frappe dès la première lecture de l'article 5 : ce sont les pouvoirs considérables attribués aux arbitres, dans le § 2, et les restrictions apportées au paragraphe précédent et au paragraphe suivant.

Or les pouvoirs d'amiables compositeurs sont généralement reconnus à tout arbitre. Le Conseil d'Etat a notamment reconnu ces pouvoirs même sans texte formel, au tribunal arbitral institué par la loi du 29 octobre 1921 pour trancher les contestations entre les réseaux de chemin de fer et leur personnel. Il a reconnu à ce tribunal des pouvoirs extrêmement larges et une compétence très étendue. M. Rouchon-Mazerat présentait les conclusions suivantes à ce sujet : « Le tribunal arbitral statue en équité comme amiable compositeur ; sa mission ne se borne pas à appliquer les règles existantes, elle consiste à établir celles qu'il estime justes ; bref il ne dit pas le droit. il

le crée » (et un peu plus loin)... « Le tribunal arbitral n'est pas lié par les contrats en cours, il peut substituer à leurs stipulations les règles qu'il juge équitables, en un mot il a les *pouvoirs d'amiable compositeur* ».

Tout aussi larges, à n'en pas douter, sont donc les pouvoirs que la loi du 31 décembre 1936 a donnés aux arbitres et au surarbitre. En spécifiant dans le § 1 de l'article 5 que les procédures d'arbitrage seront organisées dans le cadre des lois existantes, le législateur a voulu rappeler le caractère impératif des lois de protection ouvrière d'une part, des droits tendant à sauvegarder les droits de la défense, d'autre part.

Le § 3, de son côté, indique que l'arbitre doit aussi respecter :

1) *Le droit syndical* et par conséquent autoriser toutes les organisations syndicales régulièrement constituées à faire valoir leurs moyens.

2) *La liberté syndicale*, c'est-à-dire ne consacrer aucun monopole, et traiter sur le même pied les syndicats affiliés à la C. G. T., les syndicats indépendants et les syndicats chrétiens.

3) *La liberté individuelle*, et par suite s'abstenir de toute injonction tendant à restreindre ou à annihiler cette liberté pour certaines catégories d'intéressés.

4) *La liberté de travail* : c'est ainsi qu'une sentence qui tendrait à légitimer de la part des grévis-

tes, des actes de violence ou de menaces tombant sous le coup de la loi pénale, devrait être considérée comme nulle et non avenue.

5) *Les droits de propriété.* Ce pluriel marque clairement la volonté du législateur, d'interdire l'insertion dans une sentence arbitrale non seulement de toute mesure portant atteinte au droit de propriété de l'industriel sur son usine ou sur son matériel, mais aussi toute disposition insidieuse ayant pour résultat d'apporter au droit de l'industriel, des restrictions inconciliables avec son pouvoir de direction, inséparable des responsabilités qui lui incombent.

Ce texte est dû à l'initiative du Sénat qui avait subordonné son vote à l'insertion de ce paragraphe. La Haute-Assemblée se montrait donc par là, bien décidée à barrer la route à toutes ces réformes de structure, réclamées par les socialo-communistes, tendant à saper par la base le régime capitaliste.

Le texte de l'article 5 ainsi rédigé semble fait d'une contradiction, car un amiable compositeur n'est pas tenu par définition, de statuer dans le cadre des lois existantes et dans le respect des droits mutuels des parties. L'étude des travaux parlementaires (1), va nous montrer que la contradiction n'est qu'apparente et que l'article 5 exprime maladroitement une idée juste.

M. Mallarmé, à la Chambre des Députés, dé-

(1) Les débats ont malheureusement été confus, comme il arrive souvent lorsque la procédure d'urgence est réclamée.

clarait : « Quand on organise un arbitrage en matière de travail, deux conceptions peuvent se trouver en présence.

« On peut cantonner les arbitres dans leur rôle de juges qui tranchent une difficulté dans le cadre de la situation contractuelle où elle est née, en respectant les lois, les libertés publiques et les modalités de cette situation contractuelle qui fait la loi des parties. Si on reste dans ce cadre purement juridictionnel et contractuel, les arbitres ne pourront pas modifier l'organisation du contrat qu'ils sont chargés de faire appliquer. Ils diront le droit, ils ne le transformeront pas.

« En revanche si vous donnez aux arbitres un pouvoir très étendu, sans limite, et si vous leur permettez non seulement de dire le droit, c'est-à-dire de régler le conflit tel qu'il est né dans le cadre de la situation contractuelle, mais de décider en toute liberté et de façon absolue comment l'industrie fonctionnera, alors vous transformerez le rôle des arbitres : vous leur donnerez des pouvoirs prétoriens. Ils ne seront plus simplement des juges, ils deviendront de véritables dictateurs économiques suivant l'expression de M. Chaumié au Sénat. Ils pourront se substituer aux patrons, régler la manière dont le travail se fera dans l'industrie. » (Déb. parl. Ch. des Dép. 24-12-36.)

Au Sénat comme à la Chambre, les orateurs de l'opposition mirent en garde le gouvernement sur les dangers que présentaient des pouvoirs trop nombreux laissés aux arbitres.

« Accordera-t-on à l'arbitre, dit M. Clément Raynaud, le droit pour un temps plus ou moins long, et ne serait-ce que pendant son délibéré, de neutraliser l'usine, de réduire ou d'augmenter les heures de travail, d'en fixer la répartition, en un mot de soumettre le patron à un contrôle.

« Si vous admettez que l'arbitre puisse faire cela, il ne se contentera pas de dire le droit dans le conflit qui est né, il créera le droit pour l'avenir, et ce jour-là, que vous le vouliez ou non, vous substituerez au droit du patron, à son droit de propriété sur l'usine, un droit tout à fait nouveau. C'est la transformation de la propriété et de la gestion industrielles. »

Le rapporteur de la commission du commerce et de l'industrie, M. Raynaldy exprimait les mêmes idées.

« L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail. La formule est équivoque et dangereuse, car elle embrasse tous les litiges, et non pas seulement ceux qui ont une origine contractuelle, mais encore ceux qui intéressent la gestion de l'entreprise, relèvent de l'initiative personnelle et exclusive du patron. Les arbitres feront du droit prétorien, mais le droit prétorien n'exclut pas certains principes. Les arbitres jugeront d'après leur conscience, mais aussi dans le respect de la propriété, des libertés publiques et individuelles, au premier rang desquelles sont placées la liberté du travail et la liberté syndicale, et ils devront se garder de porter

directement ou indirectement atteinte à la sécurité des personnes et des biens. » (Sénat, Déb. parl. 26-12-36.)

Les députés et sénateurs dont nous venons de voir l'opinion au cours du débat ne faisaient que poser le problème de l'arbitrage obligatoire — ils voyaient les conséquences qui découleraient selon que les arbitres auraient plus ou moins de pouvoirs — mais ils n'indiquaient pas quelle compétence serait attribuée aux arbitres et au surarbitre.

Il faut donc se rapporter aux conclusions de celui qui défendait le projet, M. Léon Blum alors chef du Gouvernement.

« La fonction de l'arbitre, dit-il, est déterminée par le litige lui-même : ce sera de résoudre ce que les conciliateurs ne sont pas parvenus à applanir. Elle est définie par le procès-verbal qui interviendra à la fin d'une conciliation, en tout ou en partie vaine, et qui deviendra l'analogue de ce qu'est le compromis en matière civile. »

De cette déclaration on peut conclure que le rôle des arbitres sera de juger. De plus, comme l'ont fait remarquer les motifs d'un jugement du Tribunal de la Seine du 20 décembre 1937, ce caractère correspond aux intentions maintes fois exprimées au cours des travaux préparatoires par les défenseurs du projet qui ont eu à tout instant à la bouche, pour caractériser le rôle et le pouvoir des arbitres, cette expression « ils jugeront ». C'est d'ailleurs à raison de ce rôle, que personne, bien que la loi n'ait pas prononcé cette expression, n'a

hésité à qualifier de sentences les décisions prises par les arbitres et par le surarbitre en vertu de la loi du 31 décembre 1936. C'est l'expression que le *Journal Officiel* a employée lui-même en publiant en annexe au numéro du 3 septembre 1937 le répertoire chronologique, recueilli par la présidence du Conseil, des « cent premières *sentences surarbitrales* ».

Il ne s'agit pas seulement d'une sentence, mais d'une *sentence arbitrale*, avec le sens bien défini que ce mot possède dans la langue judiciaire. L'arbitre n'est pas un magistrat ; c'est un citoyen éclairé que les parties choisissent pour rendre entre elles la justice sur un point déterminé ou qui, à défaut d'accord entre elles, est choisi par un tiers.

Non seulement la chose, mais le mot, se trouvent dans la loi du 31 décembre 1936 complétée par la loi du 18 juillet 1937. Chargeant des citoyens de résoudre par une sentence certains litiges, le législateur n'a pas un instant hésité à parler d'arbitrage, référence implicite et générale à l'institution procédurale bien connue de notre droit. Il a fait plus ; il s'est assimilé sans hésiter un instant le langage et les traits essentiels de la procédure en question. La loi du 31 décembre 1936 précise que les arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs d'amiables compositeurs, référence implicite à l'article 1019 du Code de procédure civile. L'article 2 de la loi du 18 juillet 1937, précisément en vue d'éviter à l'avenir des irrégularités de procédure qui s'étaient glissées dans des arbitrages anté-

rieurs, précise que tout arbitrage devra être précédé d'un compromis précisant les points en litige; simple rappel de l'art. 1006 du Code de procédure civile, avec toutefois cette précision que l'inspecteur du travail présidera à la rédaction du compromis.

Une autre particularité notable que présente l'arbitrage de la loi du 31 décembre 1936, c'est de tendre en général à des dispositions réglementaires. L'article 5 § 3 lui donne pour objet « un règlement équitable des conditions du travail », expression qui ne paraît pas avoir dans la pensée du législateur, un sens technique, mais qui implique tout de même pour l'arbitre le pouvoir et souvent l'obligation de prendre des dispositions réglementaires.

Certains ont comparé l'arbitre à un législateur en prétendant par là le distinguer d'un juge. Néanmoins quand les arbitres rendent une sentence réglementaire, il ne faut pas se méprendre sur la portée de ce dernier mot. Alors que la loi est opposable à tout citoyen, la sentence arbitrale ne concerne en principe que les parties, c'est-à-dire les membres des syndicats et groupements en cause : l'assimilation de la sentence à une loi, ne paraît donc nullement exacte.

L'étude de l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936 montre ainsi l'étendue des pouvoirs des arbitres ; ils tranchent en équité comme amiables compositeurs, et même au besoin « contra legem », toutes les questions qui peuvent leur être soumises : celles dont la solution est prévue par

une loi, par un décret ou par une convention collective, comme celles qu'il faut résoudre dans le silence de la légalité ou de la convention. A leur gré les arbitres pouvaient appliquer ou violer notre droit du travail ! Fort heureusement la plupart d'entre eux ont rétabli la distinction que le législateur avait repoussée.

SECTION II. — *La loi du 4 mars 1938 (article 9).*

La loi du 31 décembre 1936 n'était à l'origine que provisoire, puisqu'elle devait cesser automatiquement de s'appliquer à la clôture de la session ordinaire de 1937. Elle a été renouvelée par deux fois, jusqu'à fin décembre 1937 par la loi du 18 juillet 1937, et jusqu'au 28 février 1938, par la loi du 18 janvier 1938.

Il était donc urgent, pour éviter des troubles sociaux, semblables à ceux qui avaient eu lieu à la fin de décembre 1937 (grève des usines Goodrich, grève d'un jour dans les services publics municipaux de la Ville de Paris), et qui déterminèrent le Gouvernement à renouveler au début de janvier ses tentatives en vue d'une réouverture de la Conférence Matignon, de rendre la loi de 1936 définitive, et surtout de corriger les lacunes et les imperfections que plus d'une année d'application avaient mises en pleine lumière.

La loi du 4 mars 1938 a eu essentiellement pour objet de fixer les règles générales et définitives des procédures de conciliation et d'arbitrage. L'article 20 n'abroge que « les dispositions contraires à la présente loi » ; c'est-à-dire qu'elle maintient en vigueur les règles posées par la loi du 31 décembre 1936, qui sont les règles fondamentales.

Sous l'empire de la loi de 1936, et bien qu'ils n'aient pas été tenus de le faire, les arbitres et surarbitres, d'une façon générale, statuèrent en droit sur les conflits d'ordre juridique, c'est-à-dire sur tous ceux dont la solution est fixée en termes impératifs par le droit en vigueur, et ne statuèrent en équité que sur les « conflits d'intérêts » ; l'article 9 de la loi du 4 mars 1938 les oblige formellement à faire cette distinction.

Article 9 § 2 : « Ils (les arbitres) statuent, suivant les règles du droit commun, sur les conflits collectifs du travail d'ordre juridique, c'est-à-dire sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail. »

§ 3 : « Les arbitres et le surarbitre statuent en équité sur tous les autres conflits collectifs du travail, et notamment sur ceux d'ordre économique. »

De cet article il résulte deux choses :

Tout d'abord le dernier alinéa montre bien, en parlant de « tous les autres conflits collectifs du travail » que la loi de 1938 a maintenu la règle que tous les différends doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage.

En second lieu l'article 9 comporte une modification sensible dans les pouvoirs légaux des arbitres. Alors que dans la loi de 1936 rien ne limitait leurs pouvoirs d'appréciation à l'égard des lois, décrets ou conventions existantes, ce qui leur permettait comme amiables compositeurs d'établir des règles différentes ou dérogeant à ces lois, règlements ou conventions, ils devront maintenant dans les conflits relatifs à leur exécution « statuer suivant le droit commun », c'est-à-dire en se conformant aux textes qu'ils sont chargés d'apprécier. Ceci limite dans une certaine mesure leurs pouvoirs d'amiables compositeurs.

En revanche dans tous les conflits qui ne sont pas relatifs à l'exécution des lois, règlements ou conventions, et par conséquent dans ceux relatifs à l'établissement de règles nouvelles, ils continueront à statuer en équité, ce qui veut dire comme amiables compositeurs. (A ce propos, la Chambre des Députés a modifié le texte du Sénat en remplaçant les mots « avec les pouvoirs d'amiables compositeurs » par les mots « en équité » ce qui rend le recours possible devant la Cour Supérieure d'arbitrage.) (Déb. Parl. Ch. 28-2-38.)

Pour tous ces conflits, il faut considérer que l'art. 5 de la loi du 31 décembre 1936 a conservé toute sa valeur, donnant notamment aux arbitres la mission d'établir un règlement équitable des conditions du travail sur les points qui font l'objet du différend.

L'article 9 a pour origine un amendement de M. Maulion, qui en précisait comme il suit la portée :

« Il me semble, que pour la juridiction économique, comme pour la juridiction ordinaire, la loi, qui est l'expression de la souveraineté nationale, est le guide du juge. De même la convention qui est l'expression de la volonté commune des parties, et qui s'impose à celles-ci, aux termes de dispositions impératives que je n'ai pas besoin de rappeler, doit être également la ligne de conduite du juge. Il n'est pas permis à l'arbitre lorsqu'il se trouve en face d'un texte de loi, d'une convention précise, de dénaturer la loi ou la convention et de laisser libre cours, sous prétexte d'équité, à ce que je permettrai d'appeler sa fantaisie et son bon vouloir.

« Il y a là pour les arbitres une règle qui s'impose, parce qu'elle est la garantie même de la régularité de la justice à laquelle en toutes matières. ont droit les citoyens de notre pays.

« Cela dit pour les conflits d'ordre juridique, j'ai examiné quelles étaient les règles dont l'arbitre devait s'inspirer pour trancher les conflits d'ordre économique, c'est-à-dire à proprement parler ceux que la législation suédoise définit à juste titre par le terme de *conflits d'intérêts*. »

« On ne trouve là aucune règle écrite dans le droit, il n'y a que la règle de l'équité. C'est ce que la conscience de l'arbitre lui inspirera, qu'il devra traduire dans sa sentence. C'est pourquoi j'ai ainsi

rédigé cet alinéa : « Les arbitres et superarbitres statuent avec les pouvoirs d'amiabes compositeurs sur les conflits collectifs du travail d'ordre économique. » (Déb. parl. Sénat 27-2-38.)

Après le Sénat, la Chambre des Députés adopta l'amendement sans en mesurer semble-t-il, la portée.

Puisque les débats parlementaires fournissent peu d'indications sur le sens exact de l'article 9, nous allons analyser la notion de conflits « d'ordre juridique » puis celle des « autres conflits ».

Les conflits d'ordre juridique, ceux que l'arbitre doit trancher selon le droit commun, ce sont dit le § 2 de l'article 9 « les différends relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et décrets sur le travail ». En d'autres termes, la loi considère comme conflits d'ordre juridique, *tous les conflits qui portent sur une question prévue par la convention collective des parties, ou par les lois et décrets du travail.*

Il s'en suit nécessairement, que les autres conflits, ceux que vise l'alinéa 3 de l'article 9 pour autoriser les arbitres à trancher en équité, *ce sont tous les conflits qui portent sur une question que ne prévoient ni la convention collective des parties, ni les lois et décrets sur le travail.*

L'article 9 paraît alors très clair : n'introduit-il pas purement et simplement dans notre droit, la

distinction faite par plusieurs législations étrangères, des conflits *juridiques* et des conflits d'*intérêt* ou de *réglementation* ?

Cette distinction exprime une conception précise du rôle social des arbitres des conflits du travail : elle leur assigne une double fonction.

Elle en fait des juges, chargés d'appliquer le droit pour tous les conflits dont la solution est prévue par la loi, les décrets ou la convention collective qui fait la loi des parties.

Elle leur attribue un pouvoir réglementaire — celui d'édicter la règle qui s'imposera aux parties — pour toutes les questions que la législation existante ne prévoit pas. — Selon le cas, l'arbitre est ainsi chargé d'appliquer, comme le ferait un juge, le droit en vigueur ou de combler ses lacunes à la manière d'un législateur secondaire.

Mais il faut tout de suite l'observer, ce système ne joue qu'à deux conditions. La première est fondamentale. Il faut admettre par définition, dans un pareil système que la législation contient des lacunes, qu'il ne résulte pas nécessairement de l'existence d'une loi ayant pour objet de limiter la liberté de l'employeur en tel domaine, qu'il possède de *droit* en ce domaine, une liberté discrétionnaire garantie par le silence même de la loi. De même, il faut admettre que quand la convention collective des parties ne règle pas la question posée, il n'y a pas d'obligation d'interpréter son silence, comme signifiant que l'une des parties a accepté de reconnaître à l'autre, sur la question, une complète li-

berté d'action. Si tel n'est pas le principe admis, il ne peut plus exister en effet, que des conflits juridiques, puisque toute question sera toujours réglée par la loi ou par la convention collective : par leurs dispositions positives ou par leur silence.

En deuxième lieu le système qui distingue les conflits juridiques et les conflits de réglementation, et attribue à l'arbitre un pouvoir réglementaire pour les seconds, implique pratiquement qu'il disposera de ce pouvoir dans l'hypothèse type des conflits de réglementation : les différends qui surgissent lors de l'élaboration d'une convention collective sur le contenu des clauses à y insérer.

Or, sur ces deux points, la loi du 4 mars 1938 est muette. Tout d'abord M. Maulion qui proposa l'amendement devenu l'article 9, et le Sénat qui l'adopta le premier, n'ont pas cessé au cours du débat, de soutenir contre la Chambre un amendement, (à l'article 1<sup>er</sup> de la loi) dont l'objet était de soustraire à l'arbitrage, pour ce motif qu'une convention ne peut pas être imposée, les conflits relatifs au contenu des clauses à insérer dans une convention collective. Et pour obtenir que la Haute-Assemblée s'inclinât finalement et renonçât à son texte, le rapporteur M. Paul Jacquier dut au terme de l'ultime navette faire cette déclaration :

« Il nous apparaît que même en dehors de tout texte portant à ce sujet une interdiction formelle, les arbitres commettent un excès de pouvoir s'ils insèrent dans la convention collective, des clauses que les deux parties n'ont pas acceptées. Si dans l'article 7 bis du projet de loi que nous discutons,

texte que nous avons voté et qui est d'initiative sénatoriale, il est prévu que les arbitres, dans certains conflits peuvent statuer en équité, cet article dans son alinéa 2 leur impose l'obligation de respecter les règles du droit pour tous les conflits juridiques, et c'est un conflit juridique que de savoir si une clause, dont l'une des parties ne veut pas, peut ou non, être insérée contre son gré dans une convention collective.

« Il me paraît incontestable, qu'une sentence arbitrale qui établit, modifie ou complète une convention collective sans l'accord des parties, tombe sous la censure de la Cour Supérieure d'Arbitrage.

« Il appartiendra sous le contrôle du Parlement et par conséquent du Sénat, à M. le Ministre du Travail, d'introduire concurremment avec les parties en cause les recours que le respect de la loi rendra nécessaires. » (Déb. Parlem. Sénat 4-3-38.)

A l'heure actuelle, le pouvoir de l'arbitre saisi d'un conflit relatif au contenu d'une clause à introduire dans une convention collective, d'imposer aux deux parties une rédaction équitable de cette clause, est très discutable, bien que sous le régime de la loi de 1936 plusieurs arbitres se le soient reconnus. Comme nous venons de le constater, le Sénat a tenu à affirmer solennellement que l'arbitre ne le possédait pas, et ce fut même sous cette réserve expresse qu'il accepta de voter définitivement la loi du 4 mars 1938.

D'autre part le Gouvernement déposait le

25 janvier 1938 devant la Chambre des Députés, un projet de loi sur les conventions collectives qui prévoyait que des dispositions provisoires seraient appliquées aux parties qui ne parviendraient pas à un accord sur le contenu de leur convention, et dont l'exposé des motifs précisait qu'une difficulté de cette sorte ne pouvait pas, en l'état actuel des textes, être résolue par l'arbitrage.



Il faut donc admettre en premier lieu que l'article 9 n'adopte pas la distinction des conflits juridiques et des conflits de réglementation, telle qu'elle fonctionne dans certaines législations étrangères : dans notre droit, les conflits survenus au cours de la discussion d'une convention collective sont de la compétence des arbitres puisque tous les conflits du travail doivent leur être soumis ; mais ce sont des conflits d'ordre juridique parce qu'ils doivent être résolus par l'application de cette règle déduite de la loi du 24 juin 1936, que chaque partie dispose d'une liberté contractuelle absolue et discrétionnaire pour l'établissement de la convention.

En second lieu dans notre droit actuel tout conflit *individuel* du travail, est un conflit d'ordre juridique. Quel que soit son objet, le juge saisi ne peut refuser de le trancher « sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la

loi » (article 4 du Code Civil). En ce qui concerne le juge judiciaire, notre droit du travail ne contient en effet pas de lacune ou du moins est considéré comme tel : s'il ne contient aucune règle qui puisse fonder une prétention ouvrière ou patronale, le juge doit appliquer cette règle, que toute prétention non fondée doit être rejetée.

S'il s'agit au contraire des conflits *collectifs*, il faut admettre, depuis la loi du 4 mars 1938 que le droit du travail contient des lacunes. L'article 9 le reconnaît nécessairement, puisqu'il distingue les conflits dont la solution est prévue par la législation en vigueur, et ceux pour lesquels elle ne fournit pas de solution. Ce faisant, d'ailleurs, la loi enregistre explicitement la grande conquête de 1936 : sur le plan des rapports collectifs, l'employeur ne possède plus *ipso facto* tous les droits que la loi ou la convention collective ne lui retirent pas expressément.

Mais alors quelles sont les questions que ne prévoit pas notre droit du travail, celles qui donneront lieu à un conflit de réglementation pour lequel l'arbitre n'aura pas à dire le droit, mais à l'établir ? Les silences de cette législation, constituent-ils toujours des lacunes que l'arbitre peut compléter, et n'ont-ils jamais la valeur positive de règles attributives de droits ?

La loi indique seulement que les conflits d'ordre juridique sont les conflits « relatifs à l'exécution des conventions collectives, des lois et des décrets sur le travail » et leur oppose « les autres conflits ». Elle ajoute il est vrai, que cette seconde ca-

tégorie de différends comprend « notamment les différends d'ordre économique ». Malheureusement ce terme n'a pas par lui-même grande signification, et par surcroît beaucoup de questions d'ordre économique sont des questions d'ordre juridique : toutes celles qui sont réglées par une loi, par un décret, par une convention collective, ou par une sentence arbitrale. Par exemple, la première de celles qui vient à l'esprit, la question des salaires, est incontestablement devenue une question d'ordre juridique dans la mesure où elle se trouve maintenant réglée par l'article 10 de la loi du 4 mars 1938.

Il semble donc que le texte, qui ne comporte aucune nuance, impose une solution stricte : toute question non prévue par la loi, par les décrets ou par la convention collective, peut être tranchée en équité par l'arbitre, sans que l'une des parties puisse jamais alléguer qu'elle tient en la matière du silence même de la légalité, un droit que l'arbitre ne peut restreindre sous prétexte d'équité.

Le Sénat l'ayant aperçu, n'a pas cessé jusqu'au vote, de soutenir contre la Chambre des Députés un amendement ainsi conçu dans sa dernière rédaction : « Les règles relatives à l'embauchage et au licenciement, ainsi que celles concernant le statut des délégués du personnel, ne peuvent être fixées que par la loi ou par l'accord des parties ». (Sénat. Déb. parl. 1938 p. 228-297-305).

Si ce texte avait été finalement adopté, notre loi aurait affirmé que les silences de la légalité, en

ce qui concerne l'embauchage, le licenciement et le statut des délégués, ont en quelque sorte une valeur positive, qu'ils consacrent les droits de l'employeur, et ne constituent pas de simples lacunes. Ce faisant, elle aurait classé les différends relatifs à ces questions, dans la catégorie des différends d'ordre juridique, puisque l'arbitre aurait été tenu de les résoudre, en partant de ce principe, que l'employeur n'est tenu en ces matières qu'aux obligations fixées par la loi ou par la convention.

Mais puisque la Chambre des Députés a repoussé la proposition du Sénat, il reste simplement la règle qu'implique l'article 9 de la loi du 4 mars 1938 : l'arbitre saisi d'un conflit d'*ordre juridique* statuera selon le droit commun ; pour le règlement des « autres conflits », l'arbitre statuera en équité.



La jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage, relative au pouvoir des arbitres, achève l'œuvre commencée par la loi du 31 décembre 1936, et continuée par celle du 4 mars 1938. L'étude des arrêts, montre que l'étendue de leurs pouvoirs, porte dans une large mesure, atteinte à la notion classique et individualiste du droit de propriété.

Il n'en reste pas moins vrai que dans le domaine de l'équité, où l'on pourrait croire, à première vue, les arbitres souverains absolus, la Cour

Supérieure d'Arbitrage tempère cette souveraineté par cette règle que, « même lorsqu'ils statuent en équité sur les conflits du travail d'ordre économique, les surarbitres sont tenus de statuer dans le cadre des lois existantes et dans le respect des droits mutuels des parties » (26 août, Chambre syndicale des fabriques d'articles de sports à Paris, J.O. n° 478). L'équité n'est donc pas si loin de la légalité, ainsi que pourraient le faire croire les textes ; le pouvoir discrétionnaire n'est pas le pouvoir arbitraire, ainsi que le Conseil d'Etat l'avait déjà affirmé dans le domaine du droit public : le contrôle qu'exerce la Cour Supérieure d'Arbitrage sur les pouvoirs des arbitres rappelle le contrôle exercé, par le Conseil d'Etat, juge de l'excès de pouvoir des autorités administratives.

Mais l'arbitre aura un rôle de pacificateur, et cette mission prime tout, comme l'a démontré l'expérience. Ainsi, si une des parties demande pour des raisons valables, l'abrogation ou la modification d'une clause contractuelle, et s'il résulte de cette prétention un conflit collectif aigu, l'arbitre méconnaîtrait son rôle en opposant le vieux principe de l'immutabilité des contrats pour déclarer la demande irrecevable.

L'expérience a ainsi montré que la pratique de l'arbitrage obligatoire va fort loin dans tous les domaines ; l'arbitre doit mettre fin à des conflits, qui, juridiques ou économiques, présentent un caractère commun : ils sont *collectifs* ; tel est le fait qui ne doit jamais être perdu de vue. Qu'il s'agisse d'or-

ganiser et d'assurer le contrôle des sentences arbitrales, ou bien de définir la compétence et le pouvoir des arbitres, il serait périlleux d'oublier qu'en ce domaine, ce sont les intérêts patronaux et ouvriers, qui sont aux prises, et que par suite, le sort de l'économie nationale et de la paix sociale est ici en jeu.

PREMIÈRE PARTIE

---

**Les Arbitres peuvent-ils établir  
ou modifier le « cadre »  
des conventions collectives**

---



## CHAPITRE PREMIER

### DE L'IMPOSSIBILITÉ POUR LES ARBITRES D'ÉTABLIR OU DE MODIFIER LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Avant qu'aient été rendues les premières décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage, les arbitres et les surarbitres, ne savaient généralement pas comment résoudre les conflits relatifs à l'établissement d'une convention collective, qu'il s'agisse d'un conflit provoqué par le refus de l'une des parties, d'entrer en discussion avec l'autre, en vue de l'élaboration d'une convention, ou qu'il s'agisse d'un conflit résultant d'un désaccord survenu entre les parties au cours de la discussion de la convention, sur le contenu à donner à l'une ou plusieurs de ses clauses.

C'est un des problèmes les plus difficiles et les plus importants qui, en présence du silence des textes et des contradictions des sentences, se posait à la Cour Supérieure d'Arbitrage. Deux nécessités devaient être conciliées : il était indispensable avant tout, d'assurer le respect des contrats, principe fondamental du droit social comme des autres disciplines juridiques ; mais il était également essentiel

d'éviter qu'une acceptation trop étroite de ce principe conduisît à empêcher le progrès social, ou à n'offrir que le recours aux solutions de force pour faire aboutir des revendications justifiées.

Trois systèmes s'opposaient, et divisaient les arbitres, avant que la Cour Supérieure d'Arbitrage n'ait statué sur ce point.

Certains arbitres, partant de ce principe, qu'une convention collective ne peut être par définition que le résultat d'un libre accord de volontés, puis de cette constatation que la loi du 24 juin 1936 (article 31 Vb du Livre I du Code du Travail) s'en est tenue à prévoir — pour le règlement des différends relatifs à l'établissement des conventions collectives — une médiation du Ministre du Travail, affirmaient qu'ils n'avaient pas le pouvoir de rédiger les clauses litigieuses d'une convention collective, pas plus que de rendre une sentence en tenant lieu, et qu'ils devaient se borner à renvoyer les parties à la procédure de l'article 31 Vb.

D'autres arbitres s'étaient au contraire reconnus le droit de rédiger toutes les clauses litigieuses de la convention, et de les imposer aux parties en tant que telles, motif pris de ce que la loi du 31 Décembre 1936, en soumettant à l'arbitrage tous les conflits collectifs du travail, avait implicitement abrogé l'article 31 Vb, en sorte, que les conflits relatifs à l'établissement des conventions collectives, relevaient comme les autres des procédures de l'arbitrage obligatoire, ce qui faisait conclure aux arbitres, leur pouvoir de mettre fin au conflit par la seule méthode qui leur semblait possible : la rédac-

tion en équité, aux lieux et à la place des parties, des clauses litigieuses de la convention.

Quelques arbitres enfin affirmaient, qu'ils ne leur appartenaient pas de rédiger les clauses d'une convention pour les imposer en tant que telles aux parties en désaccord ; mais ils ajoutaient qu'ils tenaient de la loi du 31 décembre 1936 ; le pouvoir d'imposer aux parties un règlement des conditions du travail, qui, pourvu de la valeur juridique d'une sentence arbitrale et non pas d'une convention collective, s'imposerait à elles tant qu'elles ne se seraient pas mises d'accord pour lui substituer une convention collective.

C'est cette troisième façon de voir qu'a adoptée la Cour Supérieure d'Arbitrage dès ses premiers arrêts. Les débats parlementaires, qui précédèrent la loi du 4 mars 1938, laissent prévoir une telle solution. De nombreux parlementaires s'étaient en effet opposés à l'établissement ou à la modification d'une convention collective en cas de désaccord des parties, par les arbitres et par le surarbitre.

A la Chambre des Députés, lorsqu'on arriva à l'étude de l'article 12 du projet de loi ainsi conçu : « Lorsque une sentence arbitrale interprète ou complète les clauses d'une convention collective existante, ou modifie les salaires, cette sentence sous réserve du dépôt prévu par l'article 31 c du Livre I du Code du travail, produira les effets d'une convention collective », certains députés (M. Domange, M. Frédéric Dupont et M. Wiedmann), déposèrent un amendement tendant à supprimer ledit article.

M. Domange faisait remarquer « qu'une sentence arbitrale, c'est-à-dire une décision juridictionnelle, ne pouvait être assimilée à des dispositions contractuelles ». « Rien que dans la forme, disait-il, c'est une énormité juridique. »

M. Jacques Poitou-Duplessy, demandait que l'on supprimât les mots, « ou complète » dans l'article 12 du projet « parce que les conventions collectives ayant un caractère contractuel, on ne peut admettre qu'une autorité quelconque se substitue aux parties pour interpréter leur volonté.

« Cette opinion est tellement générale, qu'à la commission du travail, les représentants des diverses organisations ont été amenés à constater que les syndicats ouvriers, et les Chambres patronales étaient unanimes sur ce point.

« Les représentants des syndicats ouvriers, ont dit expressément à propos du projet sur les conventions collectives. Nous ne voulons pas que l'Etat se substitue à la volonté des parties, en édictant un règlement général.

« Les délégués des patrons se sont exprimés de façon identique. » (Ch. Déb. parl. 18-2-38.)

Au Sénat, dans un même esprit, le rapporteur de la loi, M. Jacquier, déclare :

« C'est un principe incontestable de notre droit, en même temps qu'une règle de bon sens, que les juges — et les arbitres sont des juges — doivent appliquer et interpréter les conventions. et que

celles-ci doivent être conclues par les parties seules. Il est de bon sens que personne ne peut imposer, et le juge moins que tout autre, à celui qui n'en veut, pas d'accepter dans un contrat une clause qu'il repousse. Et pourtant il s'est trouvé des arbitres pour insérer dans les conventions, des clauses restrictives, des droits que la loi donne au chef d'entreprise, en ce qui concerne l'embauchage et le licenciement.

« ...Si dans l'article 7 bis, du projet de loi que nous discutons, texte que nous avons voté, et qui est d'initiative sénatoriale, il est prévu que les arbitres de certains conflits, peuvent statuer en équité, en revanche, cet article dans son alinéa 2 leur impose l'obligation de respecter les règles du droit pour tous les conflits juridiques, et c'est un conflit juridique, que de savoir si une clause, dont l'une des parties ne veut pas, peut ou non être insérée contre son gré dans une conversion collective.

« Il me paraît incontestable qu'une sentence arbitrale, qui établit, modifie ou complète une convention collective sans l'accord des parties, tombe sous la censure de la Cour Supérieure d'Arbitrage.» (Sénat Déb. parl. 4 mars 1938.)

Les membres du Parlement montraient par là, qu'ils désiraient ne plus revoir de sentences surarbitrales dans lesquelles de nombreux articles d'une convention collective étaient rédigés et qui imposaient aux parties, des obligations que ne prévoyait aucun texte légal ou réglementaire.

Dans l'esprit de ceux qui discutèrent la loi, de-

vait être annulée par la Cour Supérieure d'Arbitrage toute sentence semblable à celle rendue par M. Ivan Martin, Maître des Requêtes au Conseil d'Etat, au sujet « du différend relatif à la convention collective à conclure entre le syndicat des travailleurs et confectionneurs des grands boulevards et du centre de Paris, et la Chambre syndicale des employés de la Région parisienne », et dans laquelle le surarbitre, non seulement se substituait à la volonté des parties, ce qui est contraire au principe contractuel qui doit être respecté dans l'élaboration d'une convention collective, mais encore intervenait dans l'organisation et dans la marche de l'entreprise.

Dans une sentence du 1<sup>er</sup> septembre 1938 entre la Chambre syndicale des employés de la région parisienne et les fabricants d'articles de voyage, le surarbitre M. Hourticq, a indiqué les caractères que doit présenter le conflit collectif pour que l'arbitre puisse établir un règlement provisoire de travail.

Il déclare notamment que l'arbitrage ne peut et ne doit s'exercer, qu'entre des volontés clairement exprimées, ce qui exige que les parties aient défini nettement l'objet de leur conflit, et tenté de le résoudre. Il indique d'autre part, que le règlement provisoire de travail ne se justifie que comme instrument de paix sociale, que son objet est de créer aux lieux d'emplois, une atmosphère de collaboration, et qu'il ne peut intervenir que si cette atmosphère de collaboration, est réellement compromise ou risque de l'être.

Constatant alors, d'une part, que l'objet du différend qui lui est soumis, n'est pas précisé, puisque c'est la convention toute entière qu'il faut élaborer, d'autre part, que l'atmosphère de collaboration n'a pas cessé de régner sur les lieux du travail (le litige était survenu entre organismes syndicaux, et non pas entre des entreprises et leurs collaborateurs), il conclut qu'il n'y a pas lieu d'établir un règlement provisoire du travail.

La sentence déclare : « Le surarbitre a tout d'abord mission de faire respecter dans toute sa rigueur nécessaire le véritable principe de l'arbitrage, procédure qui ne peut et ne doit s'exercer qu'entre des volontés clairement exprimées.

« En mettant à la base des relations entre employeurs et employés la convention collective, en multipliant les organismes paritaires, en imposant aux conflits une phase préliminaire de conciliation, le législateur a nettement manifesté son intention de confier, dans toute la mesure possible, aux intéressés eux-mêmes, le soin de régler leurs différends. Il en résulte que l'arbitrage n'est que le complément parfois nécessaire de la conciliation et que si, sous le respect apparent des formes, il venait à se substituer à elle, l'esprit de la loi serait violé.

« Le surarbitre doit donc s'assurer qu'au cours de la procédure de conciliation, les parties ont, d'une part, défini nettement l'objet de leur conflit, et d'autre part, qu'elles ont au moins tenté de le résoudre.

« Par ailleurs, le règlement du travail ne se

justifie que comme instrument de paix sociale. Son objet est de créer au lieu d'emploi une atmosphère de collaboration.

« Le surarbitre doit donc se demander dans chaque cas si cette atmosphère de collaboration est réellement compromise, ou risque de l'être s'il ne se prononce pas. Il ne saurait poser en principe, que dans toutes les corporations les rapports entre employeurs et employés doivent être régis soit par les conventions collectives, soit par des règlements arbitraux ; car lorsqu'il n'apparaît pas que les règlements d'ateliers, qui sont parfois le produit d'une irremplaçable expérience, soient réellement contestés aux lieux d'emploi, un règlement arbitral comporte plus d'inconvénients que d'avantages.

« Enfin le surarbitre doit respecter les droits mutuels des parties. Ces droits ne sont pas seulement des notions abstraites ; ils ne sauraient en pratique mieux se définir qu'en opposant. C'est-à-dire que sur ce point encore, l'appréciation du surarbitre doit avoir pour base un débat contradictoire.

« Dans la présente affaire, l'objet même du conflit ne se dégage pas avec précision des documents produits au dossier. Le procès-verbal de la séance de la commission départementale de conciliation fait état d'un questionnaire fourni par la Chambre syndicale des employés, aux termes duquel le différend réside dans la discussion d'une convention collective, cinq points notamment donnent lieu à discussion. Mais le vice-président de la Chambre patronale a tenu à préciser au cours de la

même réunion, que le conflit ne comprenait pas seulement ces cinq points, mais bien la convention collective tout entière. Une lettre en date du 1<sup>er</sup> août 1938, adressée par la Chambre patronale au surarbitre, et communiquée à la délégation ouvrière, précise « que le désaccord est complet sur tous les articles, à l'exception de trois articles réglementés par la loi ».

« Il est dans ces conditions, malaisé d'envisager l'établissement d'un règlement du travail sur certains points particuliers qui ne pourraient être qu'arbitrairement choisis.

« D'autre part, l'instruction n'a pas fait apparaître le besoin de créer aux lieux d'emploi une atmosphère de collaboration. Une des caractéristiques les plus frappantes du présent conflit est en effet l'absence de toute intervention au cours des procédures de conciliation et d'arbitrage des collaborateurs des maisons d'articles de voyage, c'est-à-dire des seuls bénéficiaires éventuels d'une convention à élaborer.

« Il n'apparaît pas en conclusion qu'aucune des conditions requises pour l'établissement d'un règlement du travail soit remplie. »

La Cour Supérieure d'Arbitrage ratifia la sentence du surarbitre (Cour Supérieure d'Arbitrage, décision n° 623, du 19 octobre 1938.) — C'est cette même doctrine qu'expriment la sentence rendue par M. Peries le 23 septembre 1938 et la confirmation qu'en a donnée la Cour Supérieure d'Arbitrage dans un arrêt du 24 octobre 1938. (J. O. n° 670.)

Nous avons dit plus haut que la Cour Supérieure d'Arbitrage estimait très justement, qu'une convention collective ne peut être que le résultat d'un libre accord de volontés.

Un surarbitre ne saurait donc décider que sa sentence sera insérée dans une convention collective.

Dans un arrêt du 24 Mai 1938 J. O. n° 1 intéressant « la Fédération nationale des confectionneurs de chemiserie et de lingerie pour hommes », la Cour Supérieure d'Arbitrage déclare :

« Considérant que s'il appartient au surarbitre saisi d'un différend collectif né à l'occasion de l'élaboration d'une convention collective de prendre par application de l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936, toutes dispositions nécessaires pour mettre fin à ce différend, il ne saurait, sans excéder ses pouvoirs, prétendre imposer aux parties l'insertion, dans une convention collective, du règlement qu'il a établi.

« Considérant que dans la sentence attaquée, le surarbitre a prescrit l'insertion, dans la convention collective en discussion entre les parties, des dispositions du règlement dont il avait arrêté les termes; qu'il résulte de ce qui précède que la sentence doit être annulée sur ce point. »

Dans deux arrêts, l'un du 29 Juin 1938 J. O., n° 53 relatif à la « Chambre syndicale des propriétaires de camions routiers de France » à Paris et l'autre du 12 juillet 1938 J. O., n° 36 intéressant la « Chambre syndicale de l'habillement du département de la Somme », la Cour Supérieure d'Arbi-

trage motivant de façon identique à celle indiquée dans la décision citée plus haut, annule la sentence arbitrale insérée dans une convention collective.

Le surarbitre, ne peut non plus décider, que les parties devront conclure ou signer une convention collective.

Ainsi en a décidé la Cour Supérieur d'Arbitrage le 15 juin 1938 J. O. n° 154 dans l'arrêt qui a trait au « Syndicat des fabricants de chaussures de Bordeaux et du Sud-Ouest ».

« Considérant que la conclusion d'une convention collective ne peut résulter que de l'accord des parties au contrat, par suite en décidant dans sa sentence qu'une convention collective nouvelle devait être signée et mise en vigueur dans un délai déterminé, le surarbitre a excédé ses pouvoirs, que la sentence attaquée doit dès lors être annulée sur ce point. »

Le surarbitre ne saurait également décider que les parties devront signer une convention collective, « alors même que les termes de la convention auraient été antérieurement acceptés par les deux parties intéressées », déclare la Cour Supérieure d'Arbitrage dans l'arrêt « Usine des Cycles Helyett à Sully-sur-Loire » (18 Mai 1938 J. O. n° 14).

Enfin, le surarbitre ne peut pas décider que les parties devront conclure une convention collective départementale pour emplacer plusieurs conventions collectives locales, en vigueur :

« Considérant que l'existence de quatre conventions collectives locales, intéressant respective-

ment les organisations patronales et ouvrières des centres de Vichy, Montluçon, Moulins et Commen-try, ne ferait pas obstacle en cas d'accord des parties à la conclusion d'une convention collective valable pour l'ensemble du département. Mais considérant que les organisations patronales ayant refusé de conclure une telle convention, il n'appartenait pas au surarbitre de décider la conclusion d'une convention unique remplaçant toutes les autres pour le département ; qu'ainsi la sentence doit être annulée (Cour Supérieure d'Arbitrage, 4 Juillet 1938, Chambre Syndicale des entrepreneurs du bâtiment de la Ville de Moulins. J. O. n° 21.)

\* \* \*

Les quelques décisions que nous venons d'examiner montrent bien que la Cour Supérieure d'Arbitrage a rapidement établi une jurisprudence sur la question des pouvoirs des arbitres, relatifs à l'élaboration ou à la modification d'une convention collective. Ainsi donc une sentence surarbitrale ne saurait constituer une convention collective, ni en imposer la conclusion : comme tous les contrats, une telle convention ne peut résulter que du libre accord des parties entre elles.

## CHAPITRE II

### POSSIBILITÉ POUR LES ARBITRES D'ÉTABLIR UN RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Si l'une des parties, ouvrière ou patronale, se refuse, soit à signer, soit même à discuter une convention collective, que va-t-il se passer, puisque nous savons que le surarbitre ne peut se substituer aux parties pour établir la convention. Va-t-on laisser le conflit en suspens ? Ce serait méconnaître le rôle de l'arbitre et du surarbitre, tel qu'il est défini dans la loi du 31 Décembre 1936 et implicitement dans celle du 4 Mars 1938, et qui consiste à régler les différends collectifs. Pour y parvenir le surarbitre devra donc « établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration dans le respect mutuel des droits des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ».



SECTION I. — *Obligation pour l'arbitre ou pour le surarbitre d'établir un règlement provisoire du travail en cas de désaccord entre les parties.*

Sous peine de méconnaître sa compétence, le surarbitre doit donc user de ce pouvoir pour le règlement des conflits relatifs à l'établissement d'une convention collective. Dans ce cas, aucun texte ne réglant les conditions du travail, il pourra faire un règlement équitable des points en litige, qui s'imposera aux parties tant qu'elles ne seront pas d'accord pour lui substituer une convention collective. Ce règlement sera tout différent d'une convention, tant par sa nature que par son contenu.

La convention, en effet, a pour objet d'établir un statut complet des travailleurs qu'elle vise. Ce statut étant établi d'accord avec tous les intéressés et par ceux mêmes qui connaissent le mieux, tant les besoins des travailleurs que les possibilités des entreprises, peut et doit être détaillé. Le règlement équitable établi par le surarbitre n'aura pas ce caractère de statut professionnel ; il aura seulement pour objet de rétablir la paix sociale en apportant par voie d'autorité une solution sur quelques points en litige, et s'il contenait des dispositions sensiblement plus étendues que celles qui étaient nécessaires pour mettre fin au différend, le surarbitre aurait excédé ses pouvoirs. La mission du surarbitre n'est pas, en effet d'élaborer un statut professionnel : il manquerait le plus souvent de l'information indispensable ; elle est seulement de mettre fin à un dif-

férend, et il n'est compétent que pour les mesures qui sont nécessaires à l'obtention de ce résultat.

Cette solution concilie donc les dispositions des lois du 24 juin 1936, 31 Décembre 1936 et 4 Mars 1938. Le décret-loi du 12 Novembre 1938, relatif à la procédure de conciliation et d'arbitrage est venu rendre obligatoire le principe d'importance primordiale posé dès ses débuts par la Cour Supérieure d'Arbitrage, selon lequel les arbitres et le surarbitre ont le pouvoir d'établir, pour compléter la convention collective des parties ou remplacer celle qu'elles ne parviennent pas à élaborer, un règlement des conditions de travail.

L'art. 4 du décret déclare: « Lorsque les conditions du travail ont été déterminées pour un établissement par une sentence arbitrale, l'employeur ne peut pendant une durée de trois mois y substituer d'autres conditions de travail par l'élaboration d'une convention collective nouvelle, que si cette convention a été signée pour le personnel par l'organisation ou le groupement qui a été partie à l'arbitrage. »

Au surplus, une telle conception est inscrite dans la fonction des arbitres des conflits du travail, en sorte que la Cour Supérieure d'Arbitrage aurait pu l'admettre, quand bien même notre législation n'aurait contenu aucune disposition sur ce point, et se serait contentée de poser la règle de l'arbitrage obligatoire de tous les conflits collectifs du travail.

C'est ce qu'ont compris certains surarbitres qui, avant les décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage, ont statué dans ce sens. M. Celier, auditeur

au Conseil d'Etat, dans une sentence rendue le 28 Mars 1938 se trouvait en présence de deux thèses juridiques opposées. (Il s'agissait du différend né, d'une part, entre les syndicats d'employés et techniciens de l'industrie du bâtiment et des travaux publics, et d'autre part entre les Chambres syndicales patronales à Versailles au sujet de la conclusion d'une convention collective.) Pour les employés et techniciens, la procédure instituée par la loi du 31 Décembre 1936, devait jouer dans tous les conflits collectifs et conférait au surarbitre des pouvoirs absolus. Au contraire les patrons déniaient au surarbitre toute compétence. La sentence du 28 Mars 1938 a commencé par affirmer que le surarbitre ne pouvait se substituer aux parties pour rédiger une convention collective. Elle ne fait pas pour cela appel à la loi du 24 Juin 1936, mais à la définition même du contrat : qui dit convention, dit accord de volontés, et lorsque les parties ne s'entendent même pas sur l'opportunité de se lier l'une à l'autre, il ne saurait y avoir de convention. En revanche la sentence affirme que même, en l'absence de toute convention collective le surarbitre est compétent pour faire un règlement équitable des conditions du travail.

Il est en effet de principe dans notre droit public, qu'une autorité investie par la loi d'une fonction donnée, possède de plein droit dans le silence même de cette loi, tous les pouvoirs indispensables à l'accomplissement de sa fonction. Or il est des conflits du travail — *les conflits de règlement* : ceux qui résultent d'un désaccord des parties pour

l'établissement des règles de leurs relations, qu'elles doivent fixer d'un commun accord, et spécialement les conflits survenus au cours de la discussion d'une convention collective — qui, par définition ne peut pas être résolu par l'application d'une règle établie. Saisi d'un pareil conflit, un juge ordinaire pourrait seulement décider que les parties sont légalement libres de fixer à leur gré les règles de leurs relations, et conclure qu'il n'est pas en son pouvoir de contraindre l'une à accepter les propositions de l'autre, quand bien même elles seraient équitables. Ainsi le conflit ne serait pas résolu, et, pour le régler, il ne resterait aux parties que les procédés de force.

Le règlement pacifique de ces conflits nécessite donc l'intervention d'une autorité investie d'un pouvoir réglementaire et substituée aux parties pour décider sur tout ce qu'elles auraient pu instituer d'un commun accord. Dans certaines législations ce pouvoir réglementaire est confié par la loi à une autorité administrative ; les décisions de cette autorité sont alors des règlements dans la forme comme au fond (c'est le cas de la loi allemande qui attribue des pouvoirs aux commissaires du travail). Mais quand ces conflits de règlement sont confiés par la loi à des juges (à des arbitres statuant comme les nôtres en la forme juridictionnelle ou à une « Magistrature du travail » comme celle de la législation italienne), il n'en demeure pas moins vrai, que leur solution ne peut résulter que de l'établissement d'un nouveau règlement des conditions du travail.

Si donc la loi avait omis de le préciser, nos arbitres chargés de ces conflits, posséderaient de plein droit, le pouvoir d'établir un pareil règlement parce qu'il est inclus dans leurs fonctions. Reste qu'ils sont des juges, qu'ils doivent statuer aux termes d'une procédure juridictionnelle en la forme d'un jugement. Mais ce fait ne pourrait être invoqué utilement pour leur contester le pouvoir réglementaire dont il s'agit. S'il résulte, en effet, que leurs décisions ont en raison de leur forme, la valeur exécutoire d'un jugement, et non pas celle d'un règlement, il ne s'en suit pas qu'elles ne peuvent avoir le contenu matériel d'un règlement. Au reste, même dans notre droit qui a voulu séparer strictement la fonction juridictionnelle et la fonction réglementaire, et qui prohibe les « arrêts de règlement », il existe d'assez nombreuses hypothèses pour lesquelles le juge se trouve investi d'un véritable pouvoir réglementaire.

\*  
\* \*

Le surarbitre a donc qualité pour établir un règlement de travail dans le cas où les parties n'ont pu se mettre d'accord pour la conclusion d'une convention collective.

« Considérant que saisi du différend collectif du travail, il appartenait au surarbitre par application des dispositions combinées des articles 5 de la loi du 31 Décembre 1936 et 9 de la loi du 4 Mars 1938, d'établir, sur ce point, un règlement équitable des conditions du travail dans le respect des droits

mutuels des parties ; que c'est à tort que le surarbitre s'est déclaré incompétent pour statuer sur ce différend » (Cour Supérieure d'Arbitrage 15 Juin 1938 — Etablissement Thieffry J. O. n° 280).

Les arbitres et surarbitres doivent établir ce règlement pour mettre fin au conflit dont ils sont saisis : — Qu'il s'agisse d'un conflit provoqué par le refus d'une des parties d'entrer en rapport avec l'autre en vue de la discussion et de la signature d'une convention collective (Cour Supérieure d'Arbitrage, 4 Juillet 1938, Chambre syndicale des entrepreneurs du bâtiment de la Ville de Moulins J. O. n° 21).

— Qu'il s'agisse d'un conflit survenu au cours de la discussion d'une convention (dont le principe avait été accepté par les deux parties) et provoqué par leur désaccord sur le contenu à donner à l'une ou à plusieurs de ces clauses (Cour Supérieure d'Arbitrage, 12 Juillet 1938, Chambre syndicale de l'habillement du département de la Somme, J. O., n° 36).

— Qu'il s'agisse d'un conflit relatif à l'établissement d'une convention collective du type de la loi de 1919 (Cour Supérieure d'Arbitrage, 6 Juillet 1938, Etablissements Pigier, J. O., n° 166).

— Qu'il s'agisse d'un conflit relatif à l'établissement d'une convention collective du type de la loi du 24 Juin 1936 (Cour Supérieure d'Arbitrage, 4 Juillet 1938, Union locale des syndicats de Bellegarde et environs, J. O., n° 375).

Ce dernier arrêt précise toutefois que le surarbitre, saisi d'un conflit provoqué par le refus d'une

organisation patronale de discuter avec une organisation ouvrière une convention collective du type de 1936, ne peut élaborer un règlement destiné à remplacer cette convention, qu'après avoir vérifié que l'organisation ouvrière dont il s'agit figure parmi les plus représentatives de la profession pour la région. Il est évident en effet qu'une organisation ouvrière qui n'a pas qualité pour réclamer une convention du type 1936 ne peut invoquer le refus de l'organisation patronale de lui consentir pareille convention pour obtenir du surarbitre un règlement des conditions du travail qui la remplacerait. Les organisations insuffisamment représentatives, doivent s'en tenir à demander aux employeurs une convention du type 1919, et ne peuvent obtenir de l'arbitre que le règlement susceptible de la remplacer.

L'arrêt relatif à la Chambre syndicale des entrepreneurs du bâtiment de la Ville de Moulins (Cour Supérieure 4 Juillet 1938), dont nous avons parlé plus haut, ajoute que le surarbitre doit également établir un règlement des conditions du travail, susceptible de remplacer une convention collective valable pour l'ensemble du département, lorsqu'il est saisi d'un conflit, né du refus patronal de consentir aux organisations ouvrières cette convention départementale, motif pris de ce que la profession se trouve régie dans le département par quatre conventions locales. La question posée en l'espèce pouvait paraître délicate, mais la Cour Supérieure d'Arbitrage l'a très heureusement résolue. S'il est hors de doute, affirme-t-elle, que le surarbitre n'a pas le pouvoir d'abroger expressément ou

implicitement une convention collective locale pour lui substituer un règlement départemental des conditions du travail, il est également sûr que les organisations signataires des quatre conventions locales, pourraient d'un commun accord leur superposer une convention valable pour toute la région, dont l'objet serait de régler leurs relations dans toute la mesure où elles ne le seraient pas par les conventions locales. Les organisations ouvrières peuvent en conséquence réclamer légitimement la discussion d'une convention générale de cette sorte, d'où, il suit qu'au cas de refus elles peuvent légitimement demander au surarbitre, le règlement propre à remplacer cette convention. Seulement comme ajoute l'arrêt, le règlement établi dans ces conditions, n'entraîne pas l'abrogation des conventions locales : il doit se superposer à ces conventions, mais non leur être substitué.

Les signataires de ces conventions locales, resteront donc régis par leurs dispositions, et ne relèveront du règlement que pour les questions qu'il réglerait et que ne réglerait pas leur convention.

Mais, comme c'est le cas dans cet arrêt, lorsque les dispositions de la sentence, par laquelle le surarbitre a entendu ordonner la passation d'une convention collective et a fixé certaines des modalités à insérer dans cette convention, sont trop indivisibles pour qu'il soit possible de considérer les dernières comme constituant un règlement de travail valable, l'ensemble de la sentence doit être annulé pour excès de pouvoir.

\*  
\* \*

Le surarbitre, sous peine de méconnaître l'étendue de sa compétence, établira un règlement équitable des conditions du travail dans les conditions prévues par l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936 et, par l'article 9 § 3 de la loi du 4 Mars 1938, alors même que les parties auraient eu recours sans succès, à la procédure spéciale des articles 31 Va et 31 Vb du Livre I du Code du travail.

Il s'agit dans l'espèce, de l'affaire relative à la Chambre syndicale des constructeurs, mécaniciens, fondeurs de l'arrondissement du Havre (Cour Supérieure d'Arbitrage, 16 Mai 1938, J. O. n° 41).

« Considérant que la Chambre syndicale ci-dessus dénommée soutient que le différend qui s'était élevé entre elle et le syndicat des agents de maîtrise, étant né à l'occasion, non pas de l'exécution ou de l'interprétation, mais de l'élaboration d'une convention collective du travail, ne pouvait faire l'objet que d'une tentative de conciliation dans les conditions prévues par l'article Vb du Livre I du Code du travail, les arbitres ou surarbitres ne pouvant en cas de désaccord des parties, se substituer à elles pour rédiger une convention ou leur imposer une sentence en tenant lieu.

« Considérant que les lois des 31 Décembre 1936 et 4 Mars 1938 ont entendu dans l'intérêt de la paix sociale, soumettre à la procédure de conciliation et d'arbitrage qu'elles organisaient, tous les

conflits collectifs du travail sans exception, et qu'il résulte des dispositions combinées des articles 5 de la loi du 31 Décembre 1936 et 9 § 3 de la loi du 4 Mars 1938 que, en cas de conflits autres que ceux d'ordre juridique, l'arbitrage a pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer, aux lieux d'emploi une atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ; qu'ainsi chacune des parties peut recourir à l'arbitrage dès lors qu'un différend collectif du travail est survenu entre patrons et ouvriers, alors même qu'il n'aurait pas été rédigé de convention collective ou que la procédure instituée par les articles 31 Va et 31 Vb du Code du travail n'aurait pas été épuisée ; que, pour l'établissement de ces règlements du travail, l'arbitre est seulement tenu de se conformer aux dispositions législatives ci-dessus rappelées qui en même temps qu'elles en déterminent l'étendue, fixent les limites de ses pouvoirs. »

Le surarbitre, en cas de conflit, s'il estime plus opportun avant d'établir un règlement de travail, prescrira aux parties de constituer une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention, ou leur impartira un certain délai pour réaliser un accord entre elles, en précisant qu'à défaut d'entente dans le délai fixé par lui, il procédera à l'élaboration d'un règlement (Cour Supérieure d'Arbitrage, 6 Juillet 1938, Etablissements Pigier, J. O., n° 166).

Enfin, le surarbitre peut souverainement décider, qu'il n'y a pas lieu d'établir un règlement du

travail, lorsqu'il résulte de son examen : d'une part que l'objet même du conflit opposant l'organisation patronale et l'organisation ouvrière, ne se dégage pas avec précision des documents qui lui ont été soumis ; d'autre part, que l'instruction n'a pas fait apparaître qu'un litige existât entre les entreprises intéressées et leurs collaborateurs (Cour Supérieure d'Arbitrage, 19 Octobre 1938, Chambre syndicale des employés de la région parisienne, fabricants d'articles de voyage, J. O., n° 623).

Mais le surarbitre n'établira le règlement qu'il juge équitable, qu'après avoir recherché, si le syndicat ouvrier demandeur, a bien qualité pour représenter les salariés intéressés (Cour Supérieure d'Arbitrage, 18 Juillet 1938, Union syndicale des ouvriers et employés de la charcuterie, J. O., n° 408).

La Cour Supérieure d'Arbitrage considère, que si les parties peuvent déroger aux règles posées par un article de la loi du 4 Mars 1938, en l'espèce l'article 10, en vue d'établir des conditions de révision des salaires plus favorables aux travailleurs, ces règles s'imposent au contraire aux arbitres et surarbitres, qui ne sauraient, même par la voie d'un règlement des conditions du travail, en fixer de différentes dans les rapports entre les parties en litige (Chambre syndicale des fabricants d'articles de sports à Paris, 26 Août 1938, J. O., n° 478).

La sentence déférée à la Cour, avait, en l'absence de toute convention collective, fixé par voie de règlement arbitral, les modalités de révisions des

salaires. Le surarbitre ne s'était pas cru obligé d'adopter les modalités de révisions, fixées par l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938 pour le seul cas de modification de salaires contenus dans une convention collective et il avait édicté des règles plus favorables aux ouvriers que celles de la loi. Si les modalités de révision des salaires avaient été fixées par une convention collective, il est hors de doute que les parties eussent été libres d'adopter ces dispositions plus favorables que celles de la loi.

SECTION II. — *Limitation des pouvoirs arbitraux  
dans l'établissement des règlements du travail.*

Le principe est nettement établi : les règlements arbitraux des conditions du travail, lorsqu'ils abordent une question déjà réglée par une loi, par un décret ou par la convention collective des parties, doivent se borner à reproduire la solution légale ou conventionnelle, sans pouvoir lui substituer toute autre solution que les parties auraient pu préférer et adopter conventionnellement. Ainsi, comme l'a fait remarquer M. Scelle, dans la hiérarchie des sources du droit du travail, le règlement arbitral ne prend rang qu'à la quatrième place, après la loi, le règlement et la convention collective. L'arrêt du 26 Août 1938, ne présente donc pas seulement un intérêt pratique ; il pose le problème des pouvoirs des arbitres qui doivent régler le conflit par appli-

cation de cette légalité, sans pouvoir, sous prétexte d'équité, lui donner une autre solution.

En effet, en régime libéral, dans celui qui fut le nôtre, jusqu'à l'institution de l'arbitrage obligatoire, tout conflit du travail est un conflit « d'ordre juridique », parce que toute question du travail s'y trouve réglée par les lois, par les décrets, par les conventions collectives : par les dispositions expresses de cette légalité ou par son silence. Ouvriers et patrons y possèdent de droit toute liberté que ne leur enlève pas une disposition formelle des lois des règlements et des conventions qui règlent leurs rapports. Aussi, par définition, en régime libéral, le droit du travail ne contient pas de lacunes.

L'organisation de l'arbitrage obligatoire de tous les conflits collectifs du travail, implique l'abandon de ce système. Il est évident que l'arbitre n'est pas institué pour rechercher si la question qui lui est soumise, est expressément prévue par la légalité, et en ce cas, la résoudre par application de la solution légale, ou pour constater, quand la légalité est muette sur cette question, que le défendeur est en droit d'invoquer la liberté discrétionnaire que lui vaut ce silence, et par conséquent, d'agir à sa guise, quelles que soient les protestations formulées, au nom de l'équité, par le demandeur. L'arbitrage ainsi conçu n'aurait pas de sens ; il n'aurait d'autre résultat que de soustraire les conflits du travail à la compétence de principe du juge de droit commun pour les faire juger par l'arbitre « selon le droit commun », comme l'aurait fait le

juge ordinaire ; — de substituer simplement et en définitive, un juge moins compétent, à un juge plus compétent. L'arbitrage ainsi conçu ne pourrait aboutir au règlement des conflits nés de l'antagonisme de deux libertés, qui, non définies par la légalité, se prétendent discrétionnaires, bien que ce soit là pourtant la raison essentielle de son institution. Il faut donc éviter ce non-sens et choisir dès lors entre deux systèmes.

Le premier consiste à attribuer aux arbitres pour tous les conflits du travail, les pouvoirs d'amiables compositeurs. Quelle que soit la question, les arbitres peuvent alors la résoudre « en équité, abstraction faite des dispositions de la légalité, et donc, non seulement résoudre les questions que celle-ci ne prévoit pas, sans être tenus de respecter la liberté d'action discrétionnaire que le défendeur prétendrait tenir, ou de son silence, ou du fait qu'elle pose seulement le principe de sa liberté, mais encore résoudre les questions qu'elle prévoit et règle expressément contrairement à ses dispositions. Ce premier système équivaldrait à une abrogation du droit du travail, puisqu'il dégagerait les arbitres, pour toutes hypothèses et sans distinction, de toutes les règles de ce droit. La loi du 31 Décembre 1936 l'avait bien senti, car si son article 5 accordait aux arbitres, pour tous les conflits, les pouvoirs d'amiables compositeurs, il les obligeait néanmoins à « statuer dans le cadre des lois existantes » et « dans le respect des droits mutuels des parties ».

L'impossibilité d'admettre le premier système

conduit à un second système qui distingue deux sortes de conflits du travail.

1° Ceux qui portent sur une question prévue et résolue en termes explicites, par une disposition de la légalité et sur lesquels les arbitres sont tenus de statuer « selon le droit commun », d'appliquer à la question litigieuse les règles posées à son sujet par la légalité, et au besoin tenus de déclarer que telle des parties dispose en la matière d'une liberté d'action discrétionnaire, si cette liberté lui est explicitement attribuée par les lois, par les décrets ou par les conventions en cause.

2° Ceux qui portent sur une question non prévue par la légalité, et au sujet desquels les arbitres peuvent statuer « en équité », en ce sens qu'ils ne sont pas tenus de respecter les droits que les parties prétendent tenir, en l'espèce, dans le silence de la légalité, du seul principe de leur liberté du travail ou de leur droit de propriété.

Ce second système donne un sens à l'institution de l'arbitrage obligatoire. Seul, en effet, il permet à l'arbitre de remplir sa fonction essentielle et naturelle qui est de résoudre par un règlement équitable, les conflits non susceptibles d'être réglés selon le droit commun, ceux qu'il fallait bien auparavant, résoudre par la force, parce qu'ils résultent du heurt de deux libertés discrétionnaires que le droit commun précisément consacre par son silence. De plus ce système évite l'anarchie, puisqu'il main-

tient le caractère obligatoire de la légalité positive, et met seulement en doute la valeur de ces silences.

C'est pourquoi l'arrêt « Chambre syndicale des fabricants d'articles de sport à Paris » décide qu'un surarbitre excède ses pouvoirs en prescrivant dans le règlement des conditions du travail qu'il établit, pour le rajustement des salaires au coût de la vie, des règles différentes de celles de l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938.

L'arrêt en question, fonde cette décision sur l'alinéa 3 de l'article 9 de la loi : il expose que la question du rajustement des salaires au coût de la vie, est une question « d'ordre économique » pour laquelle l'arbitre, peut, sans doute, statuer en équité, mais dans le cadre des lois existantes, comme l'affirme la loi de 1936, soit en l'espèce, dans le cadre de l'article 10 de la loi de 1938, en sorte, que l'arbitre ne peut déroger aux prescriptions de cet article. Ainsi le conflit qualifié d'abord d'ordre économique est ensuite réintégré dans la catégorie des conflits d'ordre juridique par le moyen de la référence de la loi de 1936 au « cadre des lois existantes ».

Le terme de « conflits d'ordre économique » n'a de sens dans la loi du 4 Mars 1938 que par son opposition au terme de « conflits d'ordre juridique ». Aussi désigne-t-il, non pas les conflits relatifs aux questions de salaires et questions analogues, mais seulement ceux de ces conflits qui portent sur des questions non prévues par les lois, par les décrets ou par les conventions collectives. En conséquence,

les conflits qui portent sur les modalités du rajustement des salaires au coût de la vie, sont des « conflits d'ordre juridique » parce que ce rajustement est entièrement réglé par l'article 10. Et c'est pourquoi l'arbitre doit les résoudre conformément à cet article 10.

Les arbitres ont donc le pouvoir de compléter par des règlements établis « en équité » les règles posées par les lois, par les décrets, et par la convention collective des parties, en ce sens qu'ils ont le droit de définir les libertés et les droits des employeurs et des salariés, dans la mesure où ils ne le son pas, par ces lois, décrets et règlements. Mais les arbitres n'ont pas le droit de contredire les règles posées par cette légalité, car, dans toute la mesure où elle définit les droits ou les libertés des parties, en précise le contenu, ce sont ces solutions qu'ils doivent appliquer sans pouvoir leur en substituer d'autres, sous prétexte d'équité, quand bien même les parties auraient pu, l'ordre public n'étant pas en jeu, déroger d'un commun accord à la règle légale. C'est pourquoi la formule selon laquelle le règlement arbitral peut contenir toutes les dispositions que les parties auraient pu insérer dans leur convention collective n'est pas tout à fait exacte. Elle est vraie en ce sens que le règlement arbitral peut porter sur toutes les questions qu'une convention collective pourrait régler, mais elle est inexacte en ce sens que l'arbitre ne peut pas pour le règlement de ces questions, déroger aux lois et aux décrets qui pourraient les concerner, tandis que les

parties l'auraient peut-être pu, d'un commun accord.

Mais, il reste la multitude des questions pour lesquelles la loi et les règlements, s'en remettant à l'accord des parties, ne prescrivent aucune solution. Pour les régler, les arbitres disposent alors pleinement des pouvoirs d'amiables compositeurs que leur attribue l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936 et l'article 9 alinéa 3 de la loi du 4 Mars 1938. Amiables compositeurs, ils doivent statuer en équité « dans le respect des droits mutuels des parties » : les deux lois n'en disent pas davantage ; il appartient à la Cour Supérieure d'Arbitrage de préciser et de développer le contenu de ces formules.

Plusieurs des arrêts qu'elle a déjà rendus, énoncent d'abord cette règle de principe : « il appartient au surarbitre de faire usage de ses pouvoirs d'amiable compositeur pour *concilier* les droits et intérêts collectifs des ouvriers avec la liberté et avec l'autorité patronales » (Cour Supérieure d'Arbitrage, 29 Juin 1938, syndicat des grandes pharmacies de Paris et de la Seine, J. O., n° 10). Le règlement équitable des conditions du travail est donc d'après la Cour Supérieure d'Arbitrage celui qui concilie au mieux les droits et intérêts collectifs des salariés, avec la liberté et avec l'autorité nécessaires de l'employeur.

D'autres arrêts précisent : que le surarbitre exerce ses pouvoirs, lorsqu'il prive sans nécessité l'employeur du libre choix des moyens à utiliser pour obtenir le résultat prescrit. Quand, par exemple or-

donnant la réintégration d'ouvriers licenciés, il ordonne aussi le congédiement des ouvriers embauchés à leur place, privant ainsi l'employeur du droit d'apprécier si la réintégration des anciens ouvriers nécessitait le licenciement des ouvriers nouvellement recrutés (Cour Supérieure d'Arbitrage, 27 Juin 1938, Société anonyme « la Soie », J. O., n° 25). Le surarbitre excède également ses pouvoirs lorsqu'il porte à l'une des libertés de l'employeur une atteinte qui n'était pas nécessaire au règlement du conflit (même arrêt).

Le surarbitre excède toujours ses pouvoirs, lorsqu'il restreint par avance d'une manière générale et absolue, l'une des libertés de l'employeur alors qu'il suffisait pour régler le conflit de la restreindre sur un point seulement (Cour Supérieure d'Arbitrage, 29 Juin 1938, arrêt précité).

En revanche, le surarbitre n'excède pas ses pouvoirs et ne porte pas une atteinte abusive aux droits patronaux lorsqu'il prescrit une mesure (en l'espèce, la pose dans l'atelier d'un tableau d'affichage réservé aux convocations syndicales), de nature à contribuer à la bonne harmonie qui doit régner entre les employeurs et les ouvriers, et prend les garanties nécessaires pour empêcher toute violation de la liberté du travail, de la liberté individuelle, et de la liberté syndicale (Cour Supérieure d'Arbitrage, 12 Juillet 1938, Chambre syndicale de l'habillement du département de la Somme, J. O., n° 36).

En somme, l'arbitre, a, comme obligation de

concilier au mieux les droits et intérêts des parties en cause ; pour ce faire, il devra conserver à l'employeur quand la chose est possible, le libre choix des moyens à employer. Il interdira des mesures qui portent aux intérêts ou aux libertés des employeurs ou des salariés selon les cas, une atteinte, dont l'importance est hors de proportion avec la valeur des intérêts adverses qu'il s'agit de sauvegarder.

\*  
\*\*

Un rapprochement vient alors à l'esprit. Il s'agit des directives données aux arbitres par la Cour Supérieure d'Arbitrage qui paraissent n'être qu'une transposition des directives données à l'administration par le Conseil d'Etat statuant au contentieux en ce qui concerne le maintien de l'ordre public. Cette jurisprudence du Conseil d'Etat, qui sans cesse inscrit en tête de ses arrêts cette formule « l'administration doit concilier les intérêts de l'ordre public et le respect des libertés individuelles », a dégagé les règles positives de cette équitable conciliation. Elle réserve le plus souvent possible aux administrés le libre choix des moyens, elle prohibe les mesures de police trop générales et trop absolues, étant donné le but poursuivi, les prescriptions inutiles au maintien de l'ordre, inefficaces dans leur résultat ou d'une gravité hors de proportion avec la valeur des intérêts qu'il s'agit de sauvegarder. La

Cour Supérieure d'Arbitrage s'oriente tout naturellement vers des règles analogues, parce qu'elles sont inscrites dans la notion même d'équité et sont valables chaque fois qu'il s'agit de concilier et de coordonner pour leur bien commun, des intérêts à première vue divergents.

Ce rapprochement de jurisprudence suggère d'ailleurs une autre observation. La conciliation « des droits et intérêts collectifs des ouvriers avec la liberté et l'autorité patronales » paraît n'être d'abord qu'un problème d'équité et non pas un problème de légalité au sens strict du terme, puisque par définition les modes de cette conciliation n'étant pas imposés aux arbitres par les lois et par les règlements, ils possèdent une liberté discrétionnaire d'appréciation. Pourtant c'est aussi un problème de droit et même de légalité parce que la conciliation d'intérêts, de libertés et de droits rivaux doit être faite de manière équitable « dans le respect des droits mutuels des parties » sous peine de violer l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936. Dès lors, bien qu'il s'agisse d'un domaine dans lequel l'arbitre dispose des pouvoirs d'amiable compositeur, sa décision pose toujours un problème de droit, puisqu'elle doit être contrôlée par la Cour Supérieure d'Arbitrage, juge de l'excès de pouvoir des arbitres, comme sont contrôlés par le Conseil d'Etat les règlements de police.

SECTION III. — *Contenu du règlement provisoire du travail.*

Les conventions collectives du travail constituent une première ébauche d'organisation et de réglementation professionnelles par l'accord des intéressés. Mais ces textes ne sont point parfaits. Beaucoup d'entre eux ont été élaborés avec une grande hâte, dans la fièvre des passions, par des hommes peu préparés à ce travail de rédaction. Aussi l'expérience a-t-elle révélé bien des lacunes ou des inconvénients.

C'est pourquoi, nombre de conventions collectives sont remises en chantier et discutées de nouveau. Il arrive que les parties procèdent à une révision amiable. Il arrive aussi qu'aucun accord ne soit possible et que s'élève un différend collectif. Quelles seront alors les questions qui peuvent faire l'objet du règlement établi par l'arbitre, pour tenir lieu aux parties de convention collective ?

Ce sont évidemment encore toutes les questions litigieuses entre les parties, toutes celles qu'elles auraient dû résoudre d'un commun accord dans leur convention collective en discussion et qui restent en suspens faute de cet accord, mais ce sont uniquement ces questions.

Il n'y a pas tout d'abord de questions qui ne peuvent être réglées que par une convention collective, et échappent du fait de leur objet, au pou-

voir réglementaire des arbitres, en d'autres termes, il n'y a pas lieu de distinguer (comme on a tenté de distinguer le domaine de la loi et le domaine du règlement administratif), le domaine de la convention collective et le domaine du règlement arbitral : aux termes de l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936, le pouvoir réglementaire des arbitres s'étend en effet à toutes les conditions litigieuses du travail, à toutes celles que les parties ne parviennent pas à régler d'un commun accord, sans aucune exception.

Le contenu matériel d'un règlement arbitral peut donc être identique au contenu matériel de la convention collective que les parties auraient pu établir d'un commun accord. C'est pourquoi lorsque l'arbitre au lieu d'imposer ses décisions aux parties à titre de règlement des conditions du travail, leur a prescrit de les insérer dans leur convention collective en discussion pour qu'y soit attaché la valeur d'une convention, la Cour Supérieure d'Arbitrage n'annule pas entièrement sa sentence, elle annule seulement la disposition qui ordonne l'insertion des prescriptions de la sentence dans la convention, ces prescriptions elles-mêmes étant maintenues pour valoir règlement du travail (Cour Supérieure d'Arbitrage, Chambre syndicale de l'habillement du département de la Somme, 12 Juillet 1938, J. O., n° 36).

Il était utile de le faire observer, pour répondre à une argumentation spécieuse déjà présentée

à quelques arbitres : des organisations patronales soutenaient que le règlement que peut établir le surarbitre pour suppléer à la convention collective que les parties ne parviennent pas à conclure, ne doit régler que les salaires, pour ce motif, que, l'article 18 de la loi du 4 Mars 1938 assimile seulement à une convention collective (outre les sentences qui portent sur l'interprétation d'une convention collective existante) les sentences qui portent sur les salaires.

L'argument procède d'une confusion. S'il est vrai que l'article 18 permet de faire produire à une sentence relative aux salaires « les effets d'une convention collective » il ne s'en suit pas que le règlement arbitral, établi pour régler à défaut d'une convention collective les rapports des parties, ne puisse avoir pour objet que les salaires. Il en résulte seulement que les dispositions du règlement qui portent sur d'autres questions, n'ont que la valeur obligatoire et exécutoire d'une sentence, et ne peuvent produire les effets d'une convention collective du travail. L'article 18 n'a pas pour but de limiter la compétence des arbitres, mais seulement de soustraire certaine de leurs sentences au principe de la relativité de la chose jugée en les assimilant quant à leurs effets à une convention collective. C'est l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936 qui fixe leur compétence, et comme il l'étend sans distinction à toutes les conditions litigieuses du travail, il n'est pas de questions que le règlement arbitral ne puisse régler sous prétexte qu'el-

les ne peuvent être résolues que par un libre accord des parties.

Mais, si l'arbitre peut et doit régler toutes les questions litigieuses entre les parties, il doit s'en tenir à ces questions seulement et à celles qui sont la conséquence du conflit qu'elles ont provoqué (article 9 de la loi du 4 Mars 1938). Juge, il ne peut en effet, statuer « *ultra petita* » et se substituer aux parties pour fixer des règles de leurs rapports dont elles ne sentent pas la nécessité ou qu'elles peuvent désirer fixer d'un commun accord (Cour Supérieure d'Arbitrage, le sieur Tachon président du syndicat des fabricants de chaussures de Bordeaux et du Sud-Ouest, 15 Juin 1938, J. O., n° 154).

La solution s'imposait, mais elle est d'importance capitale : elle réserve la liberté que possèdent les organisations professionnelles, de fixer par conventions les règles de leurs relations, puisque l'arbitre ne dispose du pouvoir réglementaire qu'à titre supplétif pour les questions en litige, tandis que dans le système allemand par exemple, le commissaire du travail peut édicter spontanément et d'office, hors tout conflit né et actuel, les règlements du travail qu'il juge opportuns.

### CHAPITRE III

#### POUVOIR DES ARBITRES EN CAS DE RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

S'il est admis, comme nous venons de le voir, que l'arbitre ne peut imposer une convention collective, ni y introduire une disposition hétérogène, a fortiori ne devra-t-il pas pouvoir modifier une convention collective préexistante. Aussi le problème des pouvoirs de l'arbitre devient-il plus délicat lorsqu'il s'agit de la révision d'une convention collective.

Le législateur a compris que des conventions stables, pour souhaitables qu'elles soient, n'étaient pas toujours conciliables avec les circonstances économiques, surtout dans une période de crise comme celle que nous vivons.

L'inconvénient, moins grave, s'il s'agit de convention collective préfixée et brève, est certain lorsqu'il s'agit de conventions collectives faites sans limitation de durée, ce qui est le cas le plus fréquent.

Or, deux nécessités devaient être conciliées : il était indispensable avant tout, d'assurer le respect des contrats, mais il était également essentiel d'éviter qu'une acceptation trop étroite de ce prin-

cipe conduisît à empêcher le progrès social ou à n'offrir que le recours aux solutions de force, pour faire aboutir des revendications justifiées.

Dès ses premières décisions la Cour Supérieure d'Arbitrage a établi comme nous le savons la distinction fondamentale. Une sentence surarbitrale ne saurait constituer une convention collective, ni en imposer la conclusion ; comme tous les contrats, une telle convention ne peut résulter que du libre accord des parties. Sans doute la convention peut-elle être révisée par l'accord des intéressés ; il est à craindre cependant que cet accord soit difficile à réaliser, et que si l'une des parties utilise le procédé de la dénonciation unilatérale pour aboutir à une révision partielle, on se trouve en face du néant. Mais à défaut de convention, les arbitres ou le surarbitre peuvent établir sur les points en litige, un règlement des conditions du travail qui en tiendra lieu. Devant ces circuits, on en vient à se demander s'il ne serait pas pratiquement plus simple de donner à l'arbitre un pouvoir de révision directe. La loi ne le permet pas. Or, la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage a posé des jalons dans cette direction : elle estime que la situation économique est si mouvante, que des conventions collectives conclues pour une certaine durée peuvent devenir tout à fait inadaptées à des circonstances nouvelles.

C'est en s'inspirant de ce principe, que la Cour a résolu par l'arrêt relatif au « syndicat confédéré de la sellerie » (5 Août 1938, J. O., n° 174), la question que posait la détermination des pouvoirs

du surarbitre, saisi d'une demande de modification d'une convention collective en vigueur. La complexité de la question n'avait d'ailleurs été aperçue ni par le surarbitre, ni par le syndicat confédéré de la sellerie qui demandait à la Cour, l'annulation de la sentence. Le surarbitre, en effet, s'était borné à constater, que les rapports entre ce syndicat et le syndicat patronal dit « de la chasse sellerie » étaient réglés par une convention collective qui n'avait pas été dénoncée, et que cette convention ne prévoyait pas la procédure à suivre en vue de sa propre modification ; il en avait alors conclu, qu'il ne pouvait modifier un contrat résultant de l'accord des parties. Le syndicat ouvrier attaquait cette sentence en faisant valoir, que si le surarbitre ne pouvait modifier la convention, il pouvait et, par suite, devait établir sur les points en litige un règlement des conditions du travail ; il le devait d'autant plus que la convention ne prévoyant pas les conditions dans lesquelles elle pouvait être modifiée, aucun progrès ne pourrait, sans l'intervention de l'arbitre, être obtenu.

Il importe de noter, en effet, que les syndicats ouvriers hésitent très légitimement à dénoncer une convention collective pour obtenir des dispositions plus favorables, de peur de se trouver finalement sans aucune convention, ou par crainte que de longs pourparlers ne soient nécessaires pour en élaborer une autre. La jurisprudence, qui refuse au surarbitre le pouvoir de modifier une convention collective en vigueur, ne le laisse cependant pas désarmé pour régler de tels différends.

En présence d'une demande tendant à l'insertion de dispositions nouvelles dans une convention collective, la Cour Supérieure d'Arbitrage conformément aux conclusions du commissaire du gouvernement M. Laroque, a admis qu'une distinction s'imposait entre les demandes de modification de la convention, d'une part, et les demandes tendant à l'addition des clauses nouvelles, d'autre part.

Dans la première hypothèse, en effet, il s'agit de questions déjà réglées par la convention ; dans la seconde hypothèse, au contraire, les parties n'ont pas examiné la ou les questions soulevées, ou du moins n'ont pas abouti à leur sujet à un accord ; rien ne s'oppose par suite à ce que les arbitres ou surarbitres établissent un règlement sur ces questions, exactement comme ils le feraient en l'absence de convention collective. Il va de soi qu'il n'en serait pas ainsi dans le cas où l'on proposerait l'addition, à un texte réglant déjà une question, d'une disposition nouvelle de détail : il s'agirait là en réalité, d'une modification.

Le Commissaire du gouvernement faisant l'application de ce principe, a signalé, comme une demande de modification à laquelle le surarbitre ne pouvait faire droit, la proposition ouvrière tendant à l'addition d'une texte réservant les usages spéciaux de la profession à l'article de la convention qui réglait le régime des délais-congés par référence à la convention collective de la métallurgie parisienne. En revanche, constituaient évidemment des questions sur lesquelles le surarbitre devait statuer, les demandes ouvrières relatives à l'or-

ganisation de l'apprentissage, à l'attribution d'une indemnité de cherté de vie, au régime du travail à domicile, aux congés payés.

Mais n'y a-t-il pas des cas où les arbitres ont le droit d'établir un règlement du travail, même sur des questions déjà résolues par la convention collective ?

C'est sur ce point surtout que l'arrêt apporte une solution intéressante et audacieuse.

« Considérant que le surarbitre a rejeté à bon droit les conclusions, tendant à la modification de certains articles de la convention, les surarbitres n'ayant pas, en l'absence de *circonstances imprévisibles*, qualité pour établir un règlement des conditions du travail sur des questions déjà résolues par une convention collective en vigueur ».

La Cour Supérieure d'Arbitrage a pensé, en effet, qu'il pouvait se présenter des circonstances si différentes de celles qui avaient été envisagées par les parties au moment de l'élaboration de la convention, et si *imprévisibles* à cette époque, que le maintien des règles alors établies ne se justifierait plus. En pareil cas comme l'a dit le commissaire du gouvernement, c'est l'interprétation raisonnable de la volonté des parties, qui conduit elle-même à penser, que certaines clauses ne peuvent plus s'appliquer. N'est-ce pas d'ailleurs ce qu'ont fait les surarbitres qui, avant la loi du 4 Mars 1938 ont reconnu que le bouleversement des conditions économiques justifiait le relèvement des salaires fixés pour une convention collective ?

La Cour Supérieure d'Arbitrage, dans l'arrêt « Fédération des métaux à Paris » du 12 septembre 1938, J. O., n° 552, a renforcé la jurisprudence qui se dégageait de la décision du 5 Août. La fédération des métaux demandait dans sa requête que fût annulée la sentence surarbitrale, parce qu'en se déclarant incompétent pour modifier sans l'accord des parties le texte d'une convention collective en cours, le surarbitre méconnaissait la jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage. Toujours dans le même arrêt, le Ministre du Travail présentait un recours, tendant aux mêmes fins que la requête susvisée, par le motif qu'après avoir reconnu son pouvoir d'établir un règlement du travail, le surarbitre croyait à tort, qu'en connaissant des points en litige de la nouvelle convention collective, il substituerait sa volonté à celle des parties, excédant ainsi ses pouvoirs.

Joignant la requête et le recours, la Cour Supérieure d'Arbitrage a statué par une seule décision dans laquelle il est dit :

« Considérant, qu'en l'espèce, le surarbitre était saisi d'un conflit collectif, portant sur des points litigieux d'une convention collective en cours de discussion, qu'il avait le droit d'établir sur ces différents points un règlement de travail pouvant ultérieurement se substituer à la convention en vigueur lors de sa dénonciation par l'une ou l'autre des parties. »

Cette décision paraît en contradiction avec la loi du 4 Mars 1938 qui permettant de modifier la convention collective par décision arbitrale en ma-

tière de salaires, implique que l'arbitre n'a pas compétence en d'autres domaines.

La jurisprudence la plus récente confirme néanmoins cette manière de voir. Dans un arrêt du 23 Novembre 1938 relatif aux « Syndicats ouvriers de la métallurgie des régions de Belfort, Montbéliard et Audincourt », J. O., n° 674, la Cour Supérieure d'Arbitrage estime que le surarbitre est compétent pour trancher les désaccords qui ne pourraient être réglés amiablement. Elle a annulé la sentence « en tant que le surarbitre s'est déclaré incompétent pour faire un règlement du travail susceptible de se substituer le cas échéant à la convention collective ».

La jurisprudence de la Cour Supérieure d'Arbitrage, facilite donc l'amendement des dispositions des conventions collectives qu'il serait dangereux de prolonger indéfiniment, en raison des modifications qui ont pu subvenir dans l'économie du contrat.

Certains économistes ont estimé, qu'enfermée ainsi dans les limites que le Conseil d'Etat lui avait assignées dans le droit administratif, la théorie de l'imprévision doit rendre les mêmes services dans le droit social. Pour eux, elle constituerait une soupape de sûreté, permettant d'éviter les oppositions entre les exigences des réalités et les règles abstraites des textes juridiques, puisque la situation économique est tellement mouvante que des conventions collectives conclues pour une certaine durée peuvent devenir tout à fait inadaptées à des circonstances nouvelles.

D'autres juristes, M. Scelle en particulier, ont estimé cette jurisprudence dangereuse, et ont souhaité que la Cour Supérieure d'Arbitrage revienne à sa jurisprudence antérieure, parce qu'elle établissait un renversement « des compétences réglementaires ». C'est dire par là, que la convention collective, ou réglementation paritaire, lorsqu'elle peut se réaliser est supérieure à la réglementation arbitrale, parce que celle-là, met en présence deux parties responsables, tandis que celle-ci accorde des pouvoirs exorbitants à un tiers irresponsable.

Il faut souhaiter que, soucieuse de respecter le principe fondamental du respect des contrats, la Cour Supérieure d'Arbitrage ne manquera pas à l'avenir de limiter l'application de cette théorie aux cas vraiment *exceptionnels* pour lesquels elle a été construite.



Malgré les limitations apportées par la loi du 4 Mars 1938, les pouvoirs des arbitres d'établir un règlement du travail, n'en demeurent pas moins importants. Si l'arbitre a ainsi qualité pour élaborer des textes, là où il n'y en a pas, en revanche, sauf cas exceptionnel, il est lié par les textes existants. Ce règlement du travail s'imposera aux parties avec force obligatoire, jusqu'au moment où elles se mettront d'accord pour l'abroger, le modifier ou le remplacer par une convention collective. Ainsi, dans ce domaine, la Cour Supérieure d'Arbi-

trage a constamment manifesté le souci d'adopter des solutions pratiques ; tenant compte de tous les intérêts en présence, elle a établi des règles claires et stables sans violenter les faits : sa jurisprudence a contribué et contribue encore au maintien et au renforcement de la paix sociale.



## DEUXIÈME PARTIE

---

**Les Arbitres peuvent-ils établir  
ou modifier le « contenu »  
des conventions collectives**

---



Alors que dans la loi du 31 Décembre 1936 rien ne limitait les pouvoirs d'appréciation des arbitres à l'égard des lois, décrets ou conventions existantes, ce qui leur permettaient comme amiables compositeurs d'établir des règles dérogeant à ces textes, ils devront actuellement sous l'empire de la loi du 4 Mars 1938, dans les conflits relatifs à leur exécution, statuer suivant le droit commun, c'est-à-dire en se conformant aux lois, règlements ou conventions qu'ils sont chargés d'apprécier. En revanche dans tous les conflits qui ne sont pas relatifs à l'exécution des lois, règlements ou conventions, et par conséquent dans ceux relatifs à l'établissement de règles nouvelles, ils continuent à statuer en équité comme amiables compositeurs.

Cependant cette loi du 4 Mars 1938, tout en posant le principe général que les arbitres et le sur-arbitre statuent en équité sur les conflits collectifs du travail d'ordre économique (article 9 in fine), leur impose des règles strictes en matière de révision des salaires, du moins pour les conflits aujourd'hui les plus fréquents, ceux qui se trouveront régis par l'article 10.

Ces conflits sont tous ceux provoqués par une

demande en révision des clauses de salaires contenues dans une convention collective en cours, demande se fondant sur une variation du coût de la vie. La loi précise les conditions nécessaires pour que l'arbitre puisse réviser les salaires, et elle fixe les règles selon lesquelles cette révision devra s'effectuer. Il s'en suit donc que les conflits qui portent sur les modalités du rajustement des salaires au coût de la vie ne peuvent être considérés comme des conflits d'ordre économique, puisque ce rajustement est entièrement réglé par l'article 10 et que l'arbitre doit les résoudre conformément à cet article.

Mais les pouvoirs de l'arbitre seraient plus étendus si la demande en révision des salaires ne se situait pas strictement dans le cadre de l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938 : l'arbitre ou le surarbitre jugerait alors en équité sans être limité par des règles strictes.

\*  
\* \*

C'est donc le problème de la révision des salaires échappant aux règles posées par l'article 10 que nous aurons à étudier, puisque là seulement les arbitres ou le surarbitre peuvent établir ou modifier non plus le « cadre » mais le « contenu » des conventions collectives de travail : ils n'élaboreront plus de règlement du travail, mais fixeront ou réviseront des salaires.

## CHAPITRE PREMIER

### RÉGIME ANTÉRIEUR A LA LOI DU 4 MARS 1938

Les lois du 1<sup>er</sup> Octobre et 31 Décembre 1936, devant l'impuissance des institutions juridiques existantes à résoudre les conflits de force, avaient laissé à la libre détermination d'un tiers, l'arbitre, le rajustement des salaires à la hausse du coût de la vie. La solution était audacieuse, car d'une part l'arbitrage de la loi du 31 Décembre 1936 est obligatoire et s'impose aux parties, et d'autre part, il doit résoudre des conflits intéressant au premier chef l'ordre public.

On confiait à des hommes, certes éminemment capables, le pouvoir de se substituer aux parties pour faire ce à quoi elles n'avaient pu aboutir.

L'arbitre se trouvait en présence d'une part d'un syndicat ouvrier qui réclamait, statistiques du coût de la vie en mains, des augmentations de salaires et d'autre part de patrons qui déclaraient et prouvaient chiffres à l'appui qu'on ne saurait les contraindre à ces relèvements sans entraîner leur ruine et par là même le chômage de leur personnel.

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 Mars 1938 les arbitres et le surarbitre statuaient donc sur

les questions de salaires dans la plénitude des pouvoirs d'amiabes compositeurs.

Ils pouvaient notamment établir la classification des salariés et prévoir toutes modalités de rémunération.

Ainsi dans l'arrêt du 4 Juillet 1938 relatif au conflit du travail survenu entre l'établissement Opinel et son personnel au sujet d'un rajustement des salaires (J.O. n° 205) la Cour Supérieure d'Arbitrage décide qu'aucune disposition législative n'interdit au surarbitre, alors même qu'aucune convention collective n'aurait été conclue entre les parties, d'établir, en vue de procéder à un ajustement des salaires, une classification des ouvriers par catégories, laquelle avait fait l'objet d'une demande formelle de la partie ouvrière.

Dans un arrêt du 15 Juin 1938 (J. O., n° 184) il est dit que le surarbitre, usant des pouvoirs d'amiable compositeur qu'il tenait de la loi du 31 Décembre 1936, a pu légalement apprécier le montant et la date d'application du relèvement des salaires qu'il prescrivait.

Le surarbitre pouvait également apprécier souverainement les possibilités des entreprises intéressées, à condition de répondre aux différents moyens soulevés (Cour Supérieure d'Arbitrage, syndicat général des entrepreneurs du bâtiment de Lyon, 18 Juillet n° 156).

Dans la sentence Chasserat rendue le 13 Mars 1937, le syndicat ouvrier de la maroquinerie demandait un rajustement des salaires exactement proportionnel à la hausse du coût de la vie. La sen-

tence décide un rajustement des salaires dans la proportion des deux tiers de la hausse du coût. Deux ordres de considération motivaient cette décision : « Les salaires doivent être déterminés en tenant compte tant de la hausse du coût de la vie que des possibilités des employeurs. » Le rajustement des salaires était donc un compromis entre ces deux notions.

Le surarbitre donnait enfin tel effet rétroactif qu'il jugeait équitable à sa sentence.

« Considérant que si le surarbitre n'a rendu que le 10 Février 1938 sa sentence en vue du règlement d'un différend relatif aux salaires dont il avait été saisi le 6 Novembre précédent, il a pu, sans excéder ses pouvoirs, en l'absence de toute disposition législative ou réglementaire lui impartissant un délai pour statuer, donner aux nouveaux salaires fixés par ladite sentence, effet à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 1938 (Cour Supérieure d'Arbitrage, Ameublement d'Indre-et-Loire, 16 Mai 1938, n° 43).

Sous le régime antérieur à la loi du 4 Mars 1938, aucune disposition de loi ou de règlement ne s'opposait donc à ce que le surarbitre fixât le point de départ de l'augmentation de salaires qu'il avait accordé à une date antérieure à celle de la demande : en fait les surarbitres ont été surtout inspirés par les circonstances particulières à chaque espèce qu'ils ont justifiées par des considérants d'équité divers.

En sens inverse, les pouvoirs d'amiable compositeur dont jouissait le surarbitre, lui permettait

de fixer des paliers successifs d'application même au delà de la date de sa sentence (Cour Supérieure d'Arbitrage, Chambre syndicale des commissionnaires en fruits et primeurs, 18 Mai, n° 75).

\*  
\*\*

Sous l'empire de la loi du 31 Décembre 1936, les arbitres et surarbitres, en ce qui concerne la question des salaires, ont essayé de maintenir à un niveau constant le pouvoir d'achat ouvrier, en tenant compte à la fois des considérants d'équité et des possibilités des entreprises. Les précisions apportées par la toute première jurisprudence arbitrale ont surtout concerné la notion vague et mal délimitée d'équité. La loi de 1936 ne prévoyait aucune limite au pouvoir d'appréciation arbitral. Une fois reconnue la hausse « notable » du coût de la vie dont parle la loi, l'arbitre était souverain juge de la quotité des rajustements à opérer, comme du choix de la fraction du salaire qui devait être rajustée. Or, il était nécessaire d'éviter cela à l'avenir et d'empêcher non seulement dans l'intérêt économique mais aussi dans celui de la paix sociale que l'arbitrage ne devînt « un jeu où l'on gagne à tous les coups ». Il fallait tenir compte que des concessions imprudentes allaient constituer une prime à la surenchère et être la cause de nouvelles revendications.

## CHAPITRE II

### RÉGIME DE LA LOI DU 4 MARS 1938

Au régime provisoire de la loi du 31 Décembre 1936, la loi du 4 Mars 1938, substituait une institution définitive qui précisait tous les points laissés jusque-là vagues et comblait les lacunes soulignées par l'expérience ; on reprochait en effet au législateur d'avoir confié des pouvoirs trop vagues aux arbitres et à ceux-ci d'avoir dépassé les limites que leur rôle comportait. C'est l'idée qu'au cours de la discussion de la loi, le rapporteur au Sénat, M. Jacquier exprima : « Nous avons décidé que les arbitres ne seraient pas libres de se prononcer sur le rajustement des salaires comme bon leur semblerait, qu'ils devraient être enfermés dans des dispositions suffisamment précises pour que leurs sentences n'aient pas sur l'économie nationale, ni sur le sort des industries en cause, des conséquences fâcheuses. » (Sénat, débats parlementaires du 27-2-38, p. 244).

Si donc par application de l'article 9 alinéa 3 de la loi du 4 Mars 1938 les arbitres et surarbitres statuent en équité sur les conflits du travail d'ordre économique, ils sont néanmoins tenus de statuer dans le cadre des lois existantes et dans le res-

pect des droits mutuels des parties, conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936.

De plus si les parties peuvent déroger aux règles posées par l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938 en vue d'établir des conditions de révision des salaires plus favorables aux travailleurs, ces règles s'imposent au contraire aux arbitres et surarbitres qui ne sauraient, même par la voie d'un règlement des conditions du travail, en fixer de différentes dans les rapports entre les parties en litige.

Pour les questions relatives aux salaires, le surarbitre doit donc se conformer aux prescriptions de l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938.

Les dispositions de cet article ne s'appliquent pas à la totalité des salaires, mais uniquement à ceux dont la modification est rendue nécessaire par la variation des indices du coût de la vie.

Les pouvoirs de l'arbitre sont donc larges pour la détermination d'un « minimum vital », mais ils sont limités quant aux modifications possibles le maximum de relèvement permis, c'est « dans la proportion correspondant à la variation des indices du coût de la vie » ; le surarbitre ne peut aller au delà, mais il peut rester en deçà. Ainsi l'arbitre est tenu par le maximum légal de l'article 10.

#### SECTION I. — *Demandes en révision de salaires échappant aux règles posées par l'article 10.*

Or on peut prévoir d'autres demandes en révision de salaires échappant aux règles posées par

l'article 10 et sur lesquelles les arbitres statueront en équité selon le principe général rappelé dans l'article 9 in fine.

Une demande en révision de salaires pourrait être introduite par l'une ou par l'autre des parties pour d'autres motifs qu'une variation du coût de la vie. Sinon le salaire réel se trouverait fixé « ne varietur » quelle que soit la situation économique, ce qui est évidemment impossible à admettre. Ainsi une élévation générale des revenus, un accroissement notable de la production, une augmentation des bénéfices d'entreprises peuvent permettre une hausse des salaires. A l'inverse une crise accentuée ou des nécessités nationales peuvent exiger une baisse des salaires.

§ I. — Les arbitres peuvent fixer des salaires en l'absence de toute convention collective.

Les pouvoirs des arbitres et surarbitres statuant sur des questions de salaires échappant à l'article 10 sont ceux qu'ils tiennent des lois du 31 Décembre 1936 (art. 5) et du 4 Mars 1938 (art. 9, § 3).

Le principe général est donc que les arbitres ou le surarbitre seront compétents pour fixer des salaires, même s'il n'existe pas de convention collective, parce que les dispositions de l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938 ne sont applicables qu'au cas de différend ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours, ou dans une sentence

surarbitrale à la condition d'avoir fait l'objet du dépôt prévu par l'article 31 C du livre I<sup>er</sup> du Code de Travail (article 18 de la même loi).

« Considérant qu'aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 Décembre 1936, dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage, qu'il résulte de l'article 7 de la loi du 4 Mars 1938 que les modalités desdites procédures sont déterminées par règlement d'administration publique, en ce qui concerne les entreprises dans lesquelles elles ne seraient pas fixées par une convention collective du travail que, si d'après l'article 10 de cette dernière loi ces procédures s'appliquent notamment au règlement de différend ayant trait à la révision de clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours, aucune disposition législative n'interdit au surarbitre de procéder à un ajustement de salaires, alors même qu'aucune convention collective ne serait intervenue entre les parties. » (Cour Supérieure d'Arbitrage, Auto-Ecole Versigny, 5 Octobre 1938, n° 614.) Dans cette décision, le surarbitre a vu annuler sa sentence, parce qu'il s'était déclaré incompétent au sujet d'une demande de rajustement de salaires. La Cour Supérieure d'Arbitrage oblige donc le surarbitre, en l'absence de toute convention collective, à imposer des salaires de base.

Dans un différend soumis à l'arbitrage et qui a trait à la fixation des salaires de base sur lesquels l'accord n'a pu se réaliser au cours de l'élaboration

de la convention entre le syndicat des employés et le syndicat patronal intéressé, le surarbitre peut statuer en équité sur ledit différend, dans les conditions fixées par le dernier paragraphe de l'article 9 de la loi du 4 Mars 1938 (Cour Supérieure d'Arbitrage 5 Août 1938, n° 379). Le syndicat requérant n'est donc pas fondé à invoquer les dispositions de l'article 10 pour demander l'annulation de la sentence.

Le surarbitre peut également réviser, à condition qu'il soit saisi d'une demande expresse sur ce point, des salaires supérieurs aux salaires les plus élevés inclus dans une convention collective de travail. (Cour Supérieure d'Arbitrage, Association des employés d'Alsace et Lorraine, 26 Août 1938, n° 542.)

Les dispositions de l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938 ne s'appliquent pas non plus à la révision des salaires en présence d'une convention caduque. C'est ainsi qu'un surarbitre, pour apprécier le niveau auquel devaient être arrêtés les salaires en cause devant lui, et pour en fixer le nouveau barème, a pu se borner à défaut d'autre barème général, à se référer à celui qui avait été établi dans la convention collective conclue entre les parties en cause le 8 Juillet 1936, sans accorder à cette convention plus de valeur qu'elle n'en pouvait avoir. En tenant compte de cet élément d'appréciation pour fixer les nouveaux salaires, la Cour Supérieure d'Arbitrage, estime que le surarbitre n'a pas excédé ses pouvoirs (Coiffeurs de Toulon, 20 Juillet 1938, n° 242).

Le surarbitre décide encore en équité, sans qu'il n'y ait aucune violation de l'article 10, dans le cas où un employeur aurait adhéré à une convention intéressant sa profession, mais qui du côté ouvrier n'a été signée que par des organisations auxquelles n'appartient pas le personnel de son entreprise ; la Cour Supérieure d'Arbitrage déclare, qu'à cet effet, le surarbitre a pu valablement tenir compte des salaires payés dans la ville de Mâcon à des ouvriers exerçant une activité analogue à celle des ouvriers ébénistes. (Sieur Simard, 4 Août 1938, n° 427.)

Les arbitres ou le surarbitre ont donc dans les cas que nous venons d'examiner les pouvoirs d'amiables compositeurs : ils jugent en équité parce que l'absence de collection collective ne peut justifier une stagnation des salaires en face de la hausse du coût de la vie.

\*  
\* \*

Mais ne seront-ils pas tenus d'appliquer au titre de l'équité les règles posées par l'article 10 lorsque l'objet de la demande sera un ajustement des salaires motivé par les variations du coût de la vie. Ainsi toujours en l'absence de convention collective, la fixation des salaires relève bien de l'appréciation souveraine du surarbitre, mais celui-ci doit tenir compte des circonstances, et notamment des conditions économiques de la branche d'acti-

vité intéressée. La tâche du surarbitre va devenir alors très délicate. Il ne s'agit plus en effet de savoir ce qui en équité doit revenir au patron et à l'ouvrier, problème de répartition ; la question à résoudre est celle-ci : étant donné la situation commerciale, financière de l'entreprise considérée, quelles vont être les répercussions d'une hausse des salaires ? L'entreprise va-t-elle supporter aisément la surcharge imposée du fait de l'augmentation des salaires, ou bien au contraire son activité va-t-elle en souffrir, peut-être même en être paralysée ?

Jusqu'alors son étude avait révélé à l'arbitre ce qu'il était désirable de faire en faveur des travailleurs, maintenant il va lui falloir pénétrer dans la réalité concrète de chaque cas particulier qui seule peut lui apprendre ce qu'il est possible de réaliser. Aucune solution générale ne peut être donnée ; il faut régler la question dans le cadre particulier de l'entreprise considérée. L'arbitre découvre souvent une opposition entre ce qui lui semble l'exigence de l'équité et les « possibilités des entreprises ».

Dans le conflit des syndicats des employés de Saint-Quentin, la Cour Supérieure d'Arbitrage considère qu'en l'absence de convention collective fixant les salaires minima, il appartenait au surarbitre d'apprécier en équité et conformément aux règles posées tant dans l'article 5 de la loi du 31 Décembre 1936 que dans la loi du 4 Mars 1938, le taux

équitable qu'il convenait de fixer pour les salaires, d'après les circonstances de la cause et les conditions économiques actuelles de la branche d'industrie intéressée. (Cour Supérieure d'Arbitrage, 26 Août 1938, n° 480).

Rien ne s'oppose non plus à ce qu'un surarbitre saisi d'une demande de rajustement de salaires, par un syndicat ouvrier, fixe les salaires nouveaux en prenant pour base les salaires minima prévus par une convention collective signée par ce syndicat, nonobstant la circonstance, qu'un certain nombre d'entreprises parties à l'instance ne sont pas liées par ladite convention (Cour Supérieure d'Arbitrage, Chambre syndicale des verriers de la Seine, 12 Octobre 1938, n° 223).

Ainsi les règles posées par l'article 10 ne visent pas ces conflits, mais elles devront l'inspirer, tant au titre de l'argument d'analogie qu'au titre de l'argument d'équité.

## § II. — Révision des salaires pour cause d'imprévision.

Les arbitres et le surarbitre n'exercent pas leurs pouvoirs d'amiables compositeurs que dans le cas où les salaires ne sont pas fixés par une convention, ils statuent également en équité lorsqu'il s'agit de salaires supérieurs à ceux fixés par une convention.

Le surarbitre saisi d'un conflit résultant des réductions envisagées par une entreprise peut or-

donner en se fondant sur la situation économique défavorable de l'entreprise qu'il apprécie souverainement, des réductions de salaires, sans être lié par les dispositions de l'article 10, dès lors qu'il précise que ces réductions « ne sauraient faire descendre les salaires au-dessous des minima fixés par la convention collective ». (Cour Supérieure d'Arbitrage, 4 Août 1938, Verrerie de Lorraine, n° 207).

Les dispositions de l'article 10 ne font pas obstacle à ce que les parties déterminent elles-mêmes, contractuellement, suivant des modalités plus favorables pour les salariés, les conditions dans lesquelles en cas de variation du coût de la vie, il sera procédé à la révision des salaires.

C'est ainsi que sont valables les stipulations d'une convention collective en vertu desquelles les salaires seront révisés suivant les fluctuations de l'indice du coût de la vie. C'est en somme le système de l'échelle mobile automatique. (Cour Supérieure d'Arbitrage, 6 Juillet 1938, Port de Saint-Nazaire, n° 243).

Mais les dispositions d'une convention locale, moins favorables que celles d'une convention nationale, signée par des organisations auxquelles appartiennent les syndicats signataires de la convention locale, sont sans valeur (Cour Supérieure d'Arbitrage, 27 Juillet 1938, Industrie du Livre, n° 179).

Si les parties n'ont pas admis de modalités plus favorables pour les salariés, il s'en suit selon le droit commun, que les contrats ne peuvent être

révisés pendant la période pour laquelle ils ont été conclus, que d'un commun accord des parties.

L'application stricte du droit commun conduirait donc à refuser aux ouvriers toute modification aux barèmes de salaires inscrits dans une convention en cours. C'est l'obstacle que soulèvent les employeurs en face des revendications de leur personnel. L'exécution du contrat deviendra sans doute plus onéreux pour ce dernier, mais il devra attendre l'expiration du délai de préavis ou l'arrivée du terme pour s'en libérer.

Cela va entraîner de graves conséquences dans le cas d'un changement important qui survient dans les bases économiques : une dévaluation par exemple. La répercussion de cette manipulation monétaire va se faire sentir plus ou moins sur les prix, et ceux-ci vont monter dans des proportions qui parfois dépassent les prévisions. N'est-il pas dès lors injuste de faire supporter à l'une des parties seulement, tout le poids de la charge ? Le bénéfice industriel ne baissera pas, puisqu'on vend plus cher, seul le pouvoir d'achat de ceux qui conservent le même salaire nominal sera atteint.

Les conventions collectives, surtout lorsqu'elles ont fait l'objet d'un arrêté d'extension, ne sont plus de simples contrats privés, et la théorie de l'imprévision a d'ailleurs été maintes fois invoquées par les arbitres et par le surarbitre pour justifier la révision des clauses de salaires.

La notion admise, comment allait-on résoudre le problème ? Allait-on innover ou au contraire suivre les solutions consacrées en droit administra-

tif ? En matière d'arbitrage, à la différence de ce qui se passe devant le Conseil d'Etat, l'arbitre est beaucoup plus qu'un juge, il est substitué aux parties pour faire ce à quoi elles n'ont pu aboutir.

« Considérant que les dispositions figurant aux conventions collectives ne sauraient faire obstacle au droit qui appartient aux arbitres, dans le cas où l'économie desdites conventions aurait été bouleversée par des *événements imprévisibles*, de rechercher, sous le contrôle de la Cour Supérieure d'Arbitrage, une solution qui tienne compte tout à la fois du respect dû au contrat et des conditions exceptionnelles qui ne lui permettent pas de recevoir son application normale. » (Cour Supérieure d'Arbitrage, Société des employés de Bayonne, 24 Octobre 1938, n° 526).

La sentence attaquée par les employés avait en effet refusé l'application intégrale d'une clause d'échelle mobile automatique inscrite dans une convention collective, en relevant que le jeu de cette clause aurait, en raison des circonstances économiques survenues depuis son adoption, été ruineuse pour la branche d'activité intéressée.

Cette décision a été maintenue, non sans que la Cour ait affirmé son droit de contrôle sur l'existence d'un bouleversement imprévisible de l'équilibre de la convention collective, de nature à autoriser le surarbitre à s'écarter des dispositions de cette convention.

Le coût de la vie n'est pas le seul élément imprévisible au moment de la rédaction de clauses de salaires dans une convention collective ; la si-

tuation des entreprises en face d'une hausse des prix de revient ou d'une contradiction des ventes, peut présenter le même caractère. Une clause d'échelle mobile automatique, et même plus généralement une clause de salaires, ne doit pas, quelles que soient les circonstances nouvelles, être opposée comme immuable aux entreprises ou aux salariés.

Ce serait là réduire singulièrement le domaine des jugements d'équité en matière d'arbitrage, puisque ce serait admettre qu'en dehors des conflits auxquels s'applique l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938, les arbitres ne pourraient sur les questions de salaires procéder à aucune révision des clauses de la convention collective. Tout au contraire lorsque les conditions économiques se modifient brusquement dans une branche d'entreprise, le principe de l'imprévision doit permettre aux arbitres de procéder aux révisions devenues indispensables soit en faveur des salariés, soit à leur détriment, et de statuer en équité sur les conflits « d'ordre économique » dont ils ont à connaître.

Si l'on ne devait plus conserver aux arbitres ce très large pouvoir d'appréciation dans les conflits « d'ordre économique », qui ne sont pas régis par l'article 10, l'institution arbitrale ne serait plus en mesure de remplir son rôle social tout à la fois d'apaisement et d'adaptation simple aux nécessités économiques. Sans doute est-il indispensable que l'imprévision, ne soit admise pour la révision d'une clause de convention collective, que lorsque des circonstances exceptionnelles auront modifié considérablement les conditions d'exploitation exis-

tant au moment de la signature de la convention. Mais lorsque la preuve est apportée par l'une des parties qu'il en est bien ainsi, les arbitres, doivent, semble-t-il, se reconnaître habilités pour procéder à la révision nécessaire.

\*  
\*\*

Les dispositions de l'article 10 de la loi du 4 Mars 1938, ne permettent plus à l'arbitre comme au surarbitre, de relever certains salaires, ainsi qu'il lui était possible de le faire sous le régime antérieur à cette loi même s'il les estime insuffisants.

Mais, comme nous avons pu le voir, assez nombreuses sont les demandes en révision de salaires sur lesquelles les arbitres statuent en équité. L'arbitre tient compte sans doute — ou cherche à tenir compte — des « conditions économiques » des entreprises, et cela est fort heureux, car il risquerait de dépasser les limites que son rôle comporte : un trop large pouvoir de réglementation des salaires conduirait aux salaires dirigés, et la direction des salaires ne rentre évidemment pas dans la mission normale des arbitres qui est de trancher des cas particuliers en se conformant à certaines directives générales. Aussi la Cour Supérieure d'Arbitrage, grâce à un contrôle rigoureux des sentences surarbitrales, cherche-t-elle à ce que les arbitres n'excèdent pas leurs pouvoirs lors de la révision des salaires échappant aux règles posées par l'arti-

cle 10. Ceux-ci sont affaire de direction économique générale, et non pas d'une série d'arbitrages qui peuvent être divergents. Il ne faut pas qu'on en vienne à dire ; car l'équité est une médaille qui a son revers : « Dieu nous garde de l'équité des arbitres. »

## CONCLUSION

Si au terme de l'étude que nous venons de faire, nous jetons un regard d'ensemble sur la tâche remplie par les arbitres et par les surarbitres, nous sommes alors frappés de voir comme est important le rôle de ceux-ci : ils sont parvenus à faire du règlement arbitral une source du droit du travail ; à tout instant, on voit apparaître de nouveaux contrôles, de nouvelles réglementations. Ce que remarqueront, le plus peut-être, les historiens futurs qui étudieront notre époque, c'est cette intervention croissante de la puissance publique dans tous les domaines, et avec comme conséquence la dégradation du principe du contrat.

Rien n'illustre mieux cette vérité que, d'une part, l'intervention d'un tiers aux côtés de patrons et d'ouvriers dans le fonctionnement des entreprises, et d'autre part, en cas de refus d'une des parties de conclure une convention, l'obligation pour l'arbitre d'établir un règlement de travail fixant les modalités jusqu'à ce que l'accord se fasse : avant même la naissance de la Convention collective et tout au cours de son existence, le désaccord entre les parties fera donc apparaître un homme muni de pouvoirs exorbitants et qui aura pour mission de ramener la paix sociale.



Mais l'institution de l'arbitrage n'est pas la seule à avoir substitué dans le domaine du travail un droit « interventionniste » à un droit demeuré jusque-là, encore très libéral ; les conventions collectives y sont également pour une grande part.

Sans doute, il y avait déjà des conventions collectives avant 1936, mais elles étaient peu nombreuses, la loi du 25 Mars 1919 leur ayant laissé un caractère purement contractuel : c'était aux parties qu'il appartenait de s'entendre tant sur le principe de la convention que sur son contenu ; la puissance publique n'intervenait ni pour la provoquer, ni pour en imposer l'application à d'autres.

Aussi les employeurs hésitaient-ils à prendre des engagements ou à adopter des conditions de travail qui risquaient de les mettre en état d'infériorité vis-à-vis de concurrents moins soucieux d'améliorer le sort de leur personnel. Sous ce régime, il n'y eut de conventions collectives que dans certaines professions dotées de fortes organisations ouvrières (mines-livre-boulangerie-transports maritimes) ; en dépit des conclusions du Conseil National Economique recommandant sa généralisation, la convention collective gardait un caractère exceptionnel. Le droit ouvrier, à côté de son caractère libéral que nous avons signalé, présentait donc la particularité d'être également individualiste.

Néanmoins, ce contrat était déjà, il faut le re-

marquer, teinté de droit public : par une dérogation remarquable au droit commun, il se trouvait déjà sanctionné par la nullité des contrats individuels contraires à ses clauses ; son extension était déjà facilitée par des présomptions d'adhésion.

Il fallut l'accord Matignon et la loi du 24 Juin 1936 pour faire céder l'individualisme du patronat français ; celle-ci a brisé le cadre strictement contractuel de la convention collective en lui donnant des effets réglementaires. Elle se différencie essentiellement de la loi de 1919 en ce qu'elle fait intervenir la puissance publique. Désormais la convention collective se distingue nettement d'un contrat de droit privé : elle ne peut être rédigée que par certaines organisations représentant les parties et dont la réunion est provoquée par le Ministre ; elle doit contenir obligatoirement certaines clauses et surtout elle peut être étendue par un arrêté ministériel à toute la profession et s'imposer ainsi par voie réglementaire à des non contractants.

La convention peut devenir ainsi un véritable règlement professionnel obligatoire, établi par les représentants qualifiés de la profession. Le plan individualiste est abandonné au profit du plan collectif, et le libéralisme par suite doit être répudié comme facteur unique de l'ordre économique.

L'intervention de la puissance publique dans l'élaboration de la Convention collective se manifeste encore par l'existence des clauses obligatoires que les parties sont tenues d'insérer dans la convention.

Mais ce qui contribue le plus à donner à la convention un caractère de droit public, c'est évidemment la possibilité d'extension à des non signataires par un arrêté du ministre rendant la convention obligatoire par tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans son champ d'application. Il est, en effet, de l'essence même d'un régime d'ententes professionnelles organisées, que les décisions prises par la majorité puissent lier la minorité. Sans la procédure d'extension, les conventions collectives auraient peu d'efficacité : c'est là le point capital de la loi du 24 Juin 1936. La même procédure s'applique depuis la loi du 4 Mars 1938 aux sentences arbitrales intervenues en vue de régler un différend entre les organisations patronales et ouvrières les plus représentatives.

Il paraît néanmoins difficile d'assimiler la convention collective à un véritable règlement. Pour les conventions non étendues par arrêté ministériel à toute la profession, l'assimilation paraît impossible, leur possibilité d'extension ne modifiant pas leur nature même. Cette manière de voir est renforcée par le fait que la Cour Supérieure d'Arbitrage, dans de nombreux arrêts, a affirmé que la convention collective est un contrat et a ainsi pris position contre la thèse qui présente la convention collective comme un acte de nature réglementaire.

Quant aux conventions « étendues » si elles sont réglementaires dans leurs effets, elles sont de-

meurées contractuelles dans leur source. D'ailleurs l'arrêté d'extension cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes se seront mises d'accord pour dénoncer la convention ou la réviser. De cette façon se trouve maintenu malgré l'arrêté d'extension, la prééminence de l'accord contractuel.

\*  
\*\*

L'organisation des relations du travail, par ses deux éléments essentiels la convention collective et l'arbitrage, implique une collaboration loyale et constante des organisations ouvrières et des organisations patronales : or celle-ci n'a pas toujours été excellente. C'est précisément la carence ou tout au moins l'insuffisance de collaboration spontanée de ces organisations qui a obligé le gouvernement à intervenir par voie d'autorité ; l'Etat a dû accentuer de ce fait son emprise sur les relations du travail, et il est à craindre que son rôle déjà considérable n'aille croissant.

C'est ainsi, qu'étant donné les conditions du milieu, on a pu reprocher au législateur d'avoir confié des pouvoirs trop vagues aux arbitres et à ceux-ci d'avoir dépassé les limites que leur rôle comportait. Le problème qui se pose alors, est de savoir si cette direction que les pouvoirs publics sont amenés à exercer entre patrons et ouvriers, est compatible avec la structure actuelle de l'Etat. L'histoire des rapports collectifs du travail montre que des institutions comme l'arbitrage tendent à

prendre un caractère officiel : il est donc vraisemblable que les relations du travail continueront à évoluer dans le sens d'une organisation de plus en plus achevée.

## APPENDICE

*Loi monétaire du 1<sup>er</sup> Octobre 1936*

(Journal Officiel du 2 Octobre 1936)

Art. 15. — ...

Au cas où, avant le 31 Décembre 1936, une hausse notable du coût de la vie, viendrait à se produire par rapport aux indices du 1<sup>er</sup> Octobre 1936, le Gouvernement pourrait, après avis du Conseil national économique, et par décret en Conseil d'Etat, organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires, ayant effet pendant une durée de six mois, en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse, et ayant trait à la rédaction, l'exécution et à la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires. Il pourra également, après avis des organismes habilités à cet effet par la loi, provoquer, la révision des prix des denrées agricoles soumises à réglementation.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des Députés, sera exécutée comme loi d'Etat.

*Loi du 31 Décembre 1936*  
sur les procédures de conciliation et d'arbitrage  
dans les conflits collectifs du travail.

(Journal Officiel du 1<sup>er</sup> Janvier 1937)

Article premier. — Dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out.

Art. 2. — Est également soumis aux dites procédures le règlement des conflits déjà survenus.

En ce qui concerne les conflits en cours, la mise en mouvement de ces procédures entraînera de plein droit, pour toutes les parties, l'obligation de reprendre le travail.

A titre transitoire, toutes contestations de nature à retarder cette reprise immédiate du travail, seront portées directement et sans préliminaires de conciliation, devant les arbitres.

Les arbitres se prononceront sans délai en l'état des justifications produites, ou définitivement, ou seulement par provision, tous droits des parties demeureront, en ce cas, réservés jusqu'à solution des autres litiges en instance entre elles.

Les décisions des arbitres, provisoires ou définitives, seront sans appel.

Art. 3. — A défaut de convention collective fixant les règles de ces procédures de conciliation et

*Article 6.* — La sentence arbitrale sera motivée et sans appel.

Elle sera obligatoire.

Elle sera rendue publique.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des Députés, sera exécutée comme loi d'Etat.

*Loi du 4 Mars 1938*

sur les procédures de conciliation et d'arbitrage  
(Journal Officiel du 5 Mars 1938)

*Article premier.* — L'article-vc du livre I<sup>er</sup> du Code du travail est modifié et complété ainsi qu'il suit :

« 6°) Les Procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés tous différends collectifs du travail qui pourront s'élever entre des employeurs et des travailleurs soumis aux obligations de la convention »

.....

« 8°) La stipulation de délais maximum qui ne pourront pas dépasser un mois pour le règlement de chaque différend, et huit jours pour chaque phase de la procédure. »

*Article 2.* — Les dispositions de la convention collective de travail relatives aux procédures de con-

d'arbitrage, le Gouvernement est autorisé, jusqu'à la clôture de la session ordinaire de 1937, et pour tous les conflits visés à l'article 1<sup>er</sup>, à fixer les modalités de ces procédures, par décrets rendus en Conseil d'Etat, en conformité des dispositions de l'article 15, paragraphe 2 de la loi monétaire du 1<sup>er</sup> Octobre 1936.

Le décret visé à l'article 15 de la loi monétaire sera pris en forme de règlement d'administration publique.

Les décrets pris en vertu de la présente loi et dudit article 15 de la loi monétaire du 1<sup>er</sup> Octobre 1936, seront abrogés de plein droit à la date susindiquée. Toutefois, les procédures commencées à cette date suivront leur cours.

Article 4. — S'il y a lieu à désignation d'un surarbitre, à défaut par les parties ou par les premiers arbitres de s'être entendus sur ce choix, ce surarbitre sera désigné parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat.

Article 5. — Ces procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire seront organisées dans le cadre des lois existantes.

Les deux arbitres et le surarbitre auront les pouvoirs d'amiables compositeurs.

L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable des conditions du travail, en vue de créer, aux lieux d'emploi, une atmosphère de collaboration, dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale.

ciliation doivent prévoir la constitution d'une commission paritaire de conciliation devant laquelle sera porté tout différend collectif du travail qui n'aura pu être réglé par les parties dans le délai fixé par la convention.

La commission paritaire de conciliation peut être saisie soit par les parties, soit d'office par le préfet. Elle est présidée par ce dernier ou par son représentant.

En cas de non-conciliation, le procès-verbal des séances de la commission doit mentionner l'objet du différend et les points soumis à l'arbitrage.

Article 3. — La convention collective de travail doit prévoir la désignation par chacune des parties d'un arbitre nommé pour la durée de la convention et d'arbitres suppléants. Les arbitres seront saisis de plein droit des conflits qui n'auront pu être réglés par la commission de conciliation dans le délai fixé par la convention.

Seuls peuvent être désignés comme arbitres ou surarbitres les citoyens français jouissant de leurs droits civils et politiques.

Article 4. — La convention collective doit prévoir l'établissement d'une liste de surarbitres dressée d'un commun accord entre les parties et comprenant au moins cinq noms.

Si, dans le mois qui suit la passation ou le renouvellement de la convention collective, les parties n'ont pu se mettre d'accord sur l'établissement de la liste des surarbitres cette liste sera dressée ou complétée d'office par le premier président de la

Cour d'appel, dans le ressort de laquelle s'est réunie la commission paritaire après avis du préfet.

Article 5. — A défaut de solution du conflit par les deux arbitres dans le délai fixé par la convention collective, un surarbitre est choisi par eux, ou faute d'accord entre eux, par le préfet ou par le ministre compétent si la convention collective est applicable dans plus d'un département ou intéresse plus de mille salariés.

Article 6. — L'absence d'une ou de plusieurs des clauses prévues aux articles ci-dessus ne fait pas obstacle à l'application des dispositions des articles 31 vd, 31 ve, et 31 vf du livre 1<sup>er</sup> du Code du travail, aux conventions conclues avant la promulgation de la présente loi, même en cas de renouvellement par tacite reconduction, postérieur à cette promulgation.

Article 7. — Des règlements d'administration publique pris dans le mois de la promulgation de la présente loi, après consultation des organisations patronales et artisanales les plus représentatives et avis du conseil national économique détermineront les modalités de la procédure de conciliation et d'arbitrage applicable.

1° aux entreprises commerciales et industrielles pour lesquelles l'accord n'a pu se faire sur les modalités de cette procédure.

2° aux entreprises commerciales et industrielles dans lesquelles la procédure ne serait pas fixée par une convention collective du travail.

3° aux conflits s'étendant à plusieurs entreprises commerciales et industrielles qui ne seraient pas régies par la même convention collective du travail.

4° aux divers contrats collectifs s'appliquant à différentes catégories de personnels pouvant avoir des intérêts distincts dans une même entreprise commerciale ou industrielle.

5° aux conflits intéressant les salariés des services publics concédés sous réserve, pour ces derniers, de l'accord de l'autorité concédante.

Une loi déterminera, avant le 15 Avril 1938, les procédures de conciliation et d'arbitrage applicables à l'agriculture.

Les décrets pris en application des lois du 31 Décembre 1936 et du 18 Juillet 1937 resteront en vigueur, jusqu'à la publication des règlements d'administration publique prévus par le premier alinéa du présent article.

Article 8. — Les dispositions des articles précédents sont applicables aux procédures engagées avant la promulgation de la présente loi en ce qui concerne la partie de ces procédures non encore accomplies.

Article 9. — Les arbitres et le surarbitre ne peuvent pas statuer sur d'autres objets que ceux déterminés par le procès-verbal de non-conciliation ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours.

Ils statuent, suivant les règles du droit com-

mun, sur les conflits collectifs du travail d'ordre juridique, c'est-à-dire sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives des lois et décrets sur le travail.

Les arbitres et le surarbitre statuent en équité sur tous les autres conflits collectifs du travail, et notamment sur ceux d'ordre économique.

« Article 10. — Les procédures de conciliation et d'arbitrage s'appliquent notamment, en cas de variation notable du coût de la vie, au règlement des différends nés des conséquences de cette variation et ayant trait à la révision des clauses relatives aux salaires contenues dans les conventions collectives en cours.

« La demande en révision est recevable si la variation accusée par l'indice officiel du coût de la vie est d'au moins 5% par comparaison avec l'indice arrêté à la date la plus voisine de celle où ont été fixés les salaires en cause.

« Les arbitres ou le surarbitre doivent en ce cas, proportionner à la variation constatée les salaires dont cette variation rend la modification nécessaire, ainsi que les allocations familiales, à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions économiques de la tranche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

« Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés par les arbitres, s'ils sont d'accord, ou à défaut d'accord, par le surarbitre au niveau compatible avec

les possibilités de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement.

« Sauf accord entre les parties pour le choix d'un autre indice, l'indice pris en considération est l'indice officiel trimestriel du coût de la vie pour une famille ouvrière de quatre personnes dans le département du lieu du conflit. Cet indice officiel sera contrôlé par une commission spéciale présidée par un haut fonctionnaire de la Cour des Comptes.

« Si dans le département l'indice officiel visé ci-dessus n'existe pas, la comparaison sera faite en prenant pour base la moyenne de ces indices dans les départements limitrophes.

« La révision des salaires et des allocations familiales ne pourra être effectuée que tous les six mois à moins que la hausse de l'indice considéré n'atteigne 10%, auquel cas la révision pourra intervenir aussitôt connu l'indice.

« Lorsque la demande de révision sera de nature à exercer des répercussions sur les contrats conclus par l'Etat ou par les collectivités publiques, les industriels ou commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé pour lui permettre de soumettre à l'arbitre toutes observations utiles.

Article 11. — Les documents que les parties jugeront devoir verser au débat seront communiqués à l'arbitre patronal et à l'arbitre ouvrier, et, en cas de surarbitrage, discutés contradictoirement par eux en présence du surarbitre.

Le surarbitre, les arbitres et, le cas échéant, les experts, seront tenus au secret professionnel.

Article 12. — Si l'une des parties soutient ou si les arbitres ou le surarbitre estiment que le différend n'a pas un caractère collectif, il ne pourra être prononcé sur le fond que lorsque la sentence sur la compétence sera devenue définitive.

« La sentence sur la compétence devra être rendue dans le délai de trois jours à compter de celui où les arbitres ou le surarbitre ont été saisis.

Article 13. — Les sentences arbitrales et surarbitrales doivent être motivées.

« Elles ne sont pas susceptibles d'appel et ne peuvent pas faire l'objet d'un recours, soit devant la Cour de Cassation, soit devant le Conseil d'Etat statuant au contentieux.

« Toutefois les parties pourront dans les trois jours francs à dater de la notification de la sentence, former au greffe du tribunal, devant la Cour Supérieure d'Arbitrage, un recours motivé pour incompetence, excès de pouvoir ou violation de la loi.

Un recours pourra pour les mêmes motifs être formé dans la huitaine de la sentence par le ministre du travail qui, après avis du ministre compétent, s'il y a lieu, pourra en outre, différer la sentence à la Cour supérieure d'arbitrage dans l'intérêt public, après avis de la commission permanente du conseil national économique.

Quand la Cour supérieure d'arbitrage prononce l'annulation d'une sentence arbitrale ou surarbi-

trale, elle procède à la désignation d'un nouveau surarbitre.

Article 15. — L'accord constaté par le procès-verbal de conciliation et les sentences sont obligatoires. Ils produisent effet à dater du dépôt de la requête aux fins de conciliation, et aucune disposition ne peut prescrire que leurs effets rétroagiront au delà de cette date.

La sentence arbitrale ou surarbitrale sera notifiée aux parties dans les vingt-quatre heures de sa date par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre.

Cette notification sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

La minute de la sentence sera dans le même délai, déposée par les soins de l'un des arbitres ou du surarbitre, au greffe du tribunal civil dans le ressort duquel la sentence a été rendue.

Par le seul fait de ce dépôt, la sentence aura force exécutoire, sous réserve de l'annulation éventuelle par la Cour supérieure d'arbitrage.

Les arrêts de la Cour supérieure d'arbitrage et les sentences surarbitrales rendues sur le renvoi qu'elle aura prononcé seront publiés tous les trois mois au Journal Officiel.

Article 16. — Un règlement d'administration publique, pris dans le mois de la promulgation de la présente loi déterminera les modalités d'application des articles 13 et 14, notamment les conditions d'organisation et de fonctionnement de la Cour supérieure d'arbitrage et de son secrétariat.

Les dispositions de l'article 14 sont applicables aux sentences rendues par les commissions arbitrales fonctionnant en vertu de l'article 29 d du livre premier du Code du travail.

Article 17. — Les dispositions des articles 13, 14 et 16 ne seront applicables qu'aux sentences arbitrales et surarbitrales rendues après la promulgation de la présente loi, exception faite pour les sentences arbitrales ou surarbitrales rendues avant la promulgation de la présente loi et non encore exécutées, qui pourront être rendues exécutoires dans le délai de quinzaine, à dater de la promulgation de la présente loi, dans les formes prévues à l'article 15.

Article 18. — Lorsqu'une sentence arbitrale devenue exécutoire porte sur l'interprétation des clauses d'une convention collective existante, ou sur les salaires, cette sentence sous réserve du dépôt prévu à l'article 31 c du livre I<sup>er</sup> du Code du travail produira les effets d'une convention collective de travail.

Si cette sentence est intervenue en vue de régler un différend entre organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives, elle pourra faire l'objet d'un arrêté d'extension dans les conditions prévues aux articles 31 vd et suivants du livre I<sup>er</sup> du Code du travail.

Article 19. — Tous les actes nécessités par l'application de la présente loi sont dispensés des formalités et de frais, en particulier de timbre et d'enregistrement.

Article 20. — Sont abrogées toutes dispositions contraires à la présente loi.

Article 21. — Les dispositions de la présente loi sont applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle.

Un décret déterminera, dans le délai d'un mois, les conditions de leur application en Algérie.

La présente loi, délibérée et adoptée par le Sénat et par la Chambre des Députés, sera exécutée comme loi de l'Etat.

Vu : *Le Doyen,*  
RIPERT.

Vu : *Le Président,*  
QUALID

Vu et permis d'imprimer :  
*Le Recteur de l'Académie de Paris,*  
G. ROUSSEY.



## BIBLIOGRAPHIE

### I. — *Livres.*

- ARNON. — L'évolution des conventions collectives de travail.
- AUGIER. — Arbitrage et surarbitrage dans les conventions collectives du travail.
- BEUGY. — La conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits du travail en Australie et en Nouvelle-Zélande.
- CAPEAU. — La convention collective du travail. La conciliation et l'arbitrage.
- COLOMB. — La sanction de la convention collective et l'arbitrage obligatoire.
- DELMONT. — La pratique des nouvelles lois sociales.
- DESOUCHES. — Le nouveau droit social.
- FARGEAUD. — L'application des nouvelles lois sociales.
- Mlle JACK. — Jurisclasseur du travail.
- JEANSELME. — Le nouveau régime des conventions collectives en France.
- LAMBIN. — La loi du 4 Mars 1938 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage.
- MAUREL. — L'évolution juridique dans le domaine de la convention collective du travail en France.
- MOUTON. — Nature juridique de la sentence arbitrale dans le droit privé et dans les conflits collectifs du travail.
- PECOULT. — Le contentieux du conflit collectif du travail.
- Mlle PELISSON-ROUBICHON. — L'arbitrage obligatoire dans les conflits entre patrons et ouvriers.
- PIC. — Traité de législation ouvrière.
- PICQUENARD. — Code du travail annoté.

Recueil international de jurisprudence du travail.

SARRANO. — La Cour supérieure d'arbitrage.

THUVENY. — L'arbitrage obligatoire dans les conventions collectives du travail et son introduction en France.

## II. — Cours.

- Cours de législation industrielle de M. le Professeur Durand (1936-1937).
- Cours de législation industrielle de M. le Professeur Qualid (1937-1938).

## III. — Revues et Périodiques.

- Bulletin périodique du Conseil national économique.
- Centre polytechnicien d'études économiques.
- Dalloz hebdomadaire.
- Dossiers de l'Action populaire.
- Esprit.
- Europe nouvelle.
- Gazette des Prud'hommes.
- Le Mois.
- Nouveaux cahiers.
- Revue d'économie politique.
- Revue politique des idées et des institutions.
- Revue politique et parlementaire.
- Sciences politiques.

## IV. — Journaux.

- La Journée Industrielle.
- Le Peuple.

## V. — Documents.

- Décisions de la Cour Supérieure d'Arbitrage. Annexe administrative du Journal Officiel.
- Répertoire chronologique des sentences surarbitrales. Annexe administrative du Journal Officiel.

## TABLE DES MATIÈRES

---

|                                                                                                   |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCTION . . . . .                                                                            | 5  |
| CHAPITRE PREMIER. — <i>Généralités sur l'arbitrage</i> . . . . .                                  | 9  |
| § 1. Défiance du patronnat à l'égard de l'arbitrage                                               | 10 |
| § 2. Défiance des ouvriers à l'égard de l'arbitrage                                               | 12 |
| § 3. Inconvénients que peut présenter l'arbitrage                                                 | 14 |
| CHAPITRE II. — <i>La législation relative aux pouvoirs de l'arbitre à partir de 1936.</i> . . . . | 18 |
| SECTION I. — La loi du 31 décembre 1936 (Art. 5)                                                  | 20 |
| SECTION II. — La loi du 4 mars 1938 (Art. 9)....                                                  | 29 |

### PREMIÈRE PARTIE

#### LES ARBITRES PEUVENT-ILS ÉTABLIR OU MODIFIER LE « CADRE » DES CONVENTIONS COLLECTIVES ?

|                                                                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CHAPITRE PREMIER. — <i>De l'impossibilité pour les arbitres d'établir ou de modifier les conventions collectives.</i> . . . . | 45 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| CHAPITRE II. — Possibilité pour les arbitres d'établir<br>un règlement du travail . . . . .                                                               | 57 |
| SECTION I. — Obligation pour l'arbitre ou pour le<br>surarbitre d'établir un règlement provisoire du<br>travail en cas de désaccord des parties . . . . . | 58 |
| SECTION II. — Limitation des pouvoirs arbitraux<br>dans l'établissement des règlements du travail . . . . .                                               | 69 |
| SECTION III. — Contenu du règlement provisoire du<br>travail . . . . .                                                                                    | 79 |
| CHAPITRE III. — Pouvoirs des arbitres en cas de révi-<br>sion de la convention collective . . . . .                                                       | 83 |

## DEUXIÈME PARTIE

### LES ARBITRES PEUVENT-ILS ÉTABLIR OU MODIFIER LE « CONTENU » DES CONVENTIONS COLLECTIVES ?

|                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| CHAPITRE PREMIER. — Régime antérieur à la loi du<br>4 Mars 1938 . . . . .                             | 97  |
| CHAPITRE II. — Régime de la loi du 4 mars 1938 . . . . .                                              | 101 |
| SECTION I. — Demandes en révision de salaires<br>échappant aux règles posées par l'article 10 ..      | 102 |
| § 1. Les arbitres peuvent fixer des salaires en<br>l'absence de toute convention collective . . . . . | 103 |

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| § 2. Révision des salaires pour cause d'impré-<br>vision . . . . . | 108 |
| CONCLUSION . . . . .                                               | 115 |
| APPENDICE . . . . .                                                | 121 |
| BIBLIOGRAPHIE . . . . .                                            | 135 |













